



fecp
Fédération

DE L'ÉPICERIE ET DU COMMERCE DE PROXIMITÉ

**Convention
collective nationale
du commerce de
détail alimentaire
non spécialisé du 12
janvier 2021**

NOTE DE PRESENTATION

La présente convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé résulte de l'avenant n°138 du 12 janvier 2021 (arrêté du 17 décembre 2021 – JORF 21 décembre 2021) à la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes épicerie et produits, modifiant la dénomination et le champ d'application de la CCN, complété et modifié par les avenants et accords suivants.

Dispositions générales

- Avenant 140 du 28 mars 2022 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation – Etendu par arrêté du 1^{er} juillet 2022 – JORF 13 juillet 2022

Durée et aménagement du temps de travail

- Accord du 7 mai 2021 relatif aux modalités d'aménagement du temps de travail – Etendu par arrêté du 1^{er} avril 2022 – JORF 8 avril 2022
- Accord du 17 janvier 2023 relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail – **Procédure d'extension en cours.**

Salaires

- Accord du 11 avril 2022 relatif à la grille des minimas salariaux – Etendu par arrêté du 11 août 2022 – JORF 24 août 2022
- Accord du 12 décembre 2022 relatif à la grille des minimas salariaux – Etendu par arrêté du 9 mars 2023 – JORF 31 mars 2023

Formation Professionnelle

- Accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance – Etendu par arrêté du 17 décembre 2021 – JORT 23 décembre 2021
- Avenant du 14 mars 2023 à l'accord du 19 avril 2021 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) – **procédure d'extension en cours**

Régimes Complémentaire de Prévoyance et de remboursement de frais de santé

- Accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance – étendu par arrêté du 17 décembre 2021 – JORF 23 décembre 2021
- Avenant n°1 du 11 décembre 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance – **procédure d'extension en cours**
- Accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de remboursement de frais de santé – étendu par arrêté du 17 décembre 2021 – JORF 23 décembre 2021
- Avenant n°1 du 21 mars 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de remboursement de frais de santé – Etendu par arrêté du 29 août 2022 - JORF 9 septembre 2022

Financement du paritarisme

- Accord du 19 mai 2021 relatif au financement du paritarisme – Etendu par arrêté du 17 décembre 2021 – JORF 23 décembre 2021.

TITRE LIMINAIRE 9

Article 1er Nouvel intitulé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (*article étendu*) 10

Article 2 Gestion des régimes et dispositifs collectifs (*article étendu*)..... 10

Article 3 Date d'application (*article étendu*)..... 10

TITRE Ier MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION ET MISE A JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE 11

Chapitre Ier Dispositions générales..... 12

Article 1er Modification du champ d'application (*article étendu*) 12

Article 2 Durée de la convention (*article étendu*) 12

Article 3 Révision (*article étendu*) 13

Article 4 Dénonciation (*article étendu*) 13

Article 5 Avantages acquis (*article étendu*) 13

Article 6 Extension (*article étendu*) 13

Article 6 bis Entreprises de moins de 50 salariés (*article étendu*)..... 13

Article 6 ter Suivi des dispositions de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 (*article étendu*) 14

Article 7 Formalités de dépôt et publicité (*article étendu*) 14

Article 8 Adhésion (*article étendu*)..... 14

Article 9 Diffusion de la convention collective (*article étendu*)..... 14

Article 10 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) (*article étendu*) 14

Article 10.1 Missions de la CPPNI (*article étendu*)..... 14

Article 10.2 Composition de la CPPNI (*article étendu*)..... 15

Article 10.3 Règles de délibération (*article étendu*) 16

Article 10.4 Secrétariat et transmission des accords collectifs (*article étendu*) 16

Article 10.5 Règlement intérieur de la CPPNI (*article étendu*)..... 16

Article 11 Commission de conciliation (*article étendu*)..... 16

Chapitre II Liberté syndicale et institutions représentatives du personnel 18

Article 12 Libertés et droits syndicaux (*article étendu*)..... 18

Article 13 Comité social et économique (CSE) (*article étendu*) 18

Chapitre III Contrat de travail..... 19

Article 14 Exclusivité du travail (*article étendu*) 19

Article 15 Recrutement (*article étendu*)..... 19

Article 16 Période d'essai dans un contrat de travail à durée indéterminée (*article étendu*)..... 19

Article 17 Logement (*article étendu*)..... 19

Article 18 Remplacement (*article étendu*)..... 19

Article 19 Modification du contrat de travail (*article étendu*)..... 20

Article 20 Rupture du contrat de travail et préavis (*article étendu*) 20

Article 20.1 En cas de licenciement (*article étendu*)..... 20

Article 20.2 En cas de démission (*article étendu*)..... 21

Article 20.3 En cas de licenciement ou en cas de démission (*article étendu*)..... 21

Article 21 Indemnité de licenciement (*article étendu*)..... 21

Article 22 Certificat de travail (<i>article étendu</i>)	21
Article 23 Départ à la retraite (<i>article étendu</i>)	22
Article 23.1 Date de départ volontaire à la retraite (<i>article étendu</i>).....	22
Article 23.2 Date de mise à la retraite (<i>article étendu</i>)	22
Article 23.3 Préavis (<i>article étendu</i>)	22
Article 23.4 Indemnités de départ et de mise à la retraite (<i>article étendu</i>).....	22
Article 24 Retraite complémentaire (<i>article étendu</i>)	22
Article 25 Obligations militaires (<i>article étendu</i>).....	23
Chapitre IV Durée du travail et repos	24
Article 26 Définition du travail effectif (<i>demande d'extension en cours</i>).....	24
Article 27 Durée du travail (<i>demande d'extension en cours</i>)	24
Article 27-1 – salariés soumis au régime des équivalences	24
Article 27-2 – Salariés non soumis au régime des équivalences	24
Article 27-3 – Repos compensateur de remplacement.....	24
Article 28 Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (<i>demande d'extension en cours</i>).....	25
Article 28-1- Modalités de mise en œuvre.....	25
Article 28-2- Période de référence et heures supplémentaires.....	25
Article 28-3- Limites de la durée du travail.....	25
Article 28-4- Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail	26
Article 28-5- Conditions des changements de la durée du travail ou des horaires de travail.....	26
Article 28-6- Lissage de la rémunération.....	26
Article 28-7- Bilan en fin de période de référence	26
Article 28-8- Traitement des absences	27
Article 28-9 - Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence.....	27
Article 28-10- Heures excédant la période de décompte.....	27
Article 28-11- Contrôle de la durée du travail	27
Article 28-12- Application	28
Article 28-13 – Temps de travail des cadres	28
Article 29 Contingent annuel d'heures supplémentaires (<i>demande d'extension en cours</i>).....	32
Article 30 Travail de nuit (<i>demande d'extension en cours</i>)	32
Article 30-1 – Principes	32
Article 30-2 – Définition du travail de nuit	32
Article 30-3 – Définition du travailleur de nuit	32
Article 30-4 – Majorations de salaire	33
Article 30-5 – Dispositions particulières applicables aux travailleurs de nuit.....	33
Article 31 Repos hebdomadaire (<i>article non étendu</i>).....	34
Article 32 Jours fériés (<i>article non étendu</i>).....	34
Article 33 Travail des jeunes (<i>demande d'extension en cours</i>).....	35
Article 33-1- Durée du travail	35
Article 33 -2 – Rémunération.....	35
Article 33-3 – Journée Défense et Citoyenneté.....	35

Article 34 Travail à temps partiel (<i>demande d'extension en cours</i>)	35
Article 34-1- Généralités.....	35
Article 34-2- Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel	36
Article 34-3- Période d'interruption au cours de la même journée	36
Article 34-4- Heures complémentaires	36
Article 34-5- Modification de la répartition des horaires dans une période inférieure ou égale à la semaine	37
Article 34-6- Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine	37
Article 34-7- Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure	37
Article 34-8 – Avenants temporaires « compléments d'heures »	38
Article 34-9- Information des représentants du personnel.....	39
Article 34-10- Heures de délégation	39
Article 35 Compte épargne temps (<i>demande d'extension en cours</i>)	39
Article 35-1 – Alimentation du compte épargne temps	39
Article 35-2 – Indemnisation des congés	39
Article 35-3 – Utilisation du compte épargne temps	39
Article 35-4 – Gestion du compte épargne temps	39
Article 35-5 – Statut du salarié en congé.....	40
Article 35-6 – Cessation du Compte Epargne Temps	40
Article 36 Co-investissement formation (<i>demande d'extension en cours</i>).....	40
Chapitre V Congés payés.....	41
Article 37 Congés payés annuels (<i>article étendu</i>).....	41
Article 38 Ordre des départs en congés payés (<i>article étendu</i>)	41
Article 39 Congés autorisés pour circonstances de famille (<i>article étendu</i>)	42
Article 39.1 (<i>article étendu</i>).....	42
Article 39.2 (<i>article étendu</i>).....	42
Chapitre VI Absences pour maladie, accident du travail ou maternité	43
Article 40 Indemnisation des absences (<i>article étendu</i>).....	43
Article 40.1 Maladie d'origine non professionnelle (<i>article étendu</i>)	43
Article 40.2 Accident de travail (<i>article étendu</i>)	44
Article 40.3 Maternité (<i>article étendu</i>).....	44
Article 41 Garantie d'emploi (<i>article étendu</i>).....	45
Article 41.1 Absences résultant de la maladie (<i>article étendu</i>)	45
Article 41.2 Absences résultant d'un accident du travail (<i>article étendu</i>)	45
Article 41.3 Maternité (<i>article étendu</i>).....	45
Chapitre VII Égalité professionnelle, Égalité de traitement	46
Article 42 Principes fondamentaux (<i>article étendu</i>).....	46
Article 42.1 Égalité d'accès à l'emploi et non-discrimination (<i>article étendu</i>).....	46
Article 42.2 Égalité de rémunération (<i>article étendu</i>)	47
Article 42.3 Égalité d'accès à la formation professionnelle (<i>article étendu</i>)	48
Article 42.4 Organisation du temps de travail et prise en compte des obligations familiales (<i>article étendu</i>)	48
Article 42.5 Dispositions particulières (<i>article étendu</i>).....	49

Article 42.6 Sensibilisation des entreprises et des salariés à l'égalité professionnelle (article étendu).....	50
Chapitre VIII Classification des emplois.....	51
Article 43 Principes généraux de la nouvelle grille de classification des emplois (article étendu).....	51
Article 44 Prérequis dans la branche (article étendu)	51
Article 45 Organisation de la classification des emplois (article étendu)	51
Article 46 Catégories professionnelles (article étendu).....	52
Article 47 Niveaux de classification des emplois (article étendu)	52
Article 48 Définition des critères classants (article étendu)	53
Article 49 Emplois-repères (article étendu).....	54
Article 50 Grille de classification des emplois (article étendu).....	54
Article 50.1 Grille de classification des employés (article étendu)	54
Article 50.2 Grille de classification des agents de maîtrise (article étendu)	55
Article 50.3 Grille de classification des cadres (article étendu)	55
Article 51 Principes d'application (article étendu).....	55
Article 51.1 Principe (article étendu)	55
Article 51.2 Passage automatique au niveau E2 (article étendu).....	55
Article 51.3 Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche (article étendu)	55
Article 52 Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification des emplois (article étendu).....	56
Article 52.1 Classification des emplois : socle minimal de garanties (article étendu)	56
Article 52.2 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et commission de conciliation (article étendu).....	56
Article 52.3 Incidence de la classification des emplois sur les salaires (article étendu).....	56
Article 52.4 (1) Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC (article étendu).....	56
Chapitre IX Salaires	57
Article 53 Grilles des salaires (applicable à compter du 1er septembre 2022) (article étendu)	57
Article 54 Application de la grille de rémunération (article étendu)	58
ANNEXES	59
Annexe I relative au chapitre VIII « Classification des emplois »	59
Annexe II relative au chapitre VIII « Classification des emplois »	60
Annexe III relative au chapitre VII « Classification des emplois »	66
ACCORDS COLLECTIFS DE BRANCHE APPLICABLES.....	67
SALAIRES	68
ACCORD DU 11 AVRIL 2022 RELATIF A LA GRILLE DES MINIMAS SALARIAUX DANS LA BRANCHE DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPECIALISE (IDCC 1505)	68
ACCORD DU 12 DECEMBRE 2022 RELATIF A LA GRILLE DES MINIMAS SALARIAUX DANS LA BRANCHE DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPECIALISE (IDCC 1505)	71
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	74
ACCORD DU 19 AVRIL 2021 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE.....	74
AVENANT DU 14 MARS 2023 A L'ACCORD DU 19 AVRIL 2021 RELATIF A LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE PROMOTION OU RECONVERSION PAR ALTERNANCE (PRO- A).....	116
REGIMES COMPLEMENTAIRE DE PREVOYANCE ET DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE.....	122
ACCORD DU 19 MAI 2021 RELATIF AU REGIME COMPLEMENTAIRE DE PREVOYANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPECIALISE IDCC 1505.....	122

Avenant n°1 à l'Accord du 19 Mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail Alimentaire en Magasin Non Spécialisé (IDCC 1505) 135

ACCORD DU 19 MAI 2021 RELATIF AU REGIME COMPLEMENTAIRE DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE ALIMENTAIRE DE DETAIL NON SPECIALISE - IDCC 1505 139

Avenant n°1 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) 180

FINANCEMENT DU PARITARISME 183

ACCORD DU 19 MAI 2021 RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME DANS LA BRANCHE DU COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE NON SPECIALISE – IDCC 1505 183

Préambule

À l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce alimentaire de détail spécialisé dans la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont conclu le 12 janvier 2021 un accord portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Afin de prendre en compte cette évolution, le présent avenant a pour objet de :

- réviser le champ d'application de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) ;
- modifier l'intitulé de ladite convention ;
- et mettre à jour le texte conventionnel.

À la date d'entrée en vigueur du présent avenant, seules les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé relèveront de la présente convention, à savoir : les commerces d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et les commerces de produits biologiques à dominante alimentaire quel qu'en soit l'effectif.

Sont exclus de ces dispositions conventionnelles, les entreprises et les salariés relevant de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

TITRE LIMINAIRE



Article 1er Nouvel intitulé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (article étendu)

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés décident de modifier son intitulé comme suit :

« Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé ».

Article 2 Gestion des régimes et dispositifs collectifs (article étendu)

Les commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé et de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé conviennent d'étudier conjointement le devenir :

- des régimes collectifs de protection sociale complémentaire (prévoyance et complémentaire santé) ;
- des dispositifs mis en place en matière de formation professionnelle, notamment les sept certificats de qualification professionnelle (CQP), à savoir :
 - CQP vendeur conseil crémier-fromager ;
 - CQP vendeur conseil en produits biologiques ;
 - CQP vendeur conseil primeur ;
 - CQP vendeur conseil caviste ;
 - CQP vendeur conseil en épicerie ;
 - CQP employé de vente du commerce alimentaire de détail ;
 - CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail.
- le financement spécifique des dispositifs de formation par la mise en place d'une contribution conventionnelle des entreprises,
- des règles de financement du dialogue social.

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

Article 3 Date d'application (article étendu)

Le présent avenant et l'accord relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, conclus et déposés aux mêmes dates, entreront en vigueur concomitamment le 1er jour du mois suivant la publication simultanée des deux arrêtés d'extension au Journal officiel.

À cette date, la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, sera intitulée : « Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé » et s'appliquera aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er du chapitre 1er du présent avenant.

En outre, afin de tenir compte de l'évolution de la législation et dans l'attente des négociations de branche qui suivront, le présent avenant met à jour les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, à l'exception de celles prévues à l'article 2 du titre liminaire des présentes, qui feront l'objet d'accords ultérieurs.

Par conséquent, les dispositions conventionnelles ayant le même objet, applicables antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant, seront annulées et remplacées par le titre 1er du présent avenant.

TITRE Ier MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION ET MISE A JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE



Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er Modification du champ d'application (article étendu)

Les dispositions de l'article 1.1 de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La présente convention est applicable à l'ensemble des entreprises du territoire métropolitain et des huit territoires ultramarins : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, dont l'activité économique principale est notamment l'une ou plusieurs des activités économiques suivantes :

- Les commerces d'alimentation générale (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface inférieure à 120 m²), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés ;
- Les supérettes (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface de vente comprise entre 120 et 400 m²), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés ;
- Les supermarchés (commerce de détail alimentaire non spécialisé en magasin d'une surface de vente comprise entre 400 et 2 500 m²), dont l'effectif est inférieur à 11 salariés ;
- Les commerces de détail à dominante alimentaire de produits biologiques quel que soit l'effectif.

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

- 47.11B : commerce d'alimentation générale ;
- 47.11C : supérettes ;
- 47.11D : supermarchés ;
- 47.29Z : autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé et exerçant l'activité de commerce en produits biologiques à dominante alimentaire à l'exclusion des commerces de détail de produits laitiers et d'œufs, des commerces de détail de produits d'épicerie, des commerces de détail alimentaire divers café, thé, cacao et épices.

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

Pour les entreprises répertoriées à titre indicatif sous les codes d'activité 47.11B, 47.11C et 47.11D qui franchissent le seuil de 11 salariés, la convention collective reste applicable si l'effectif de 11 salariés n'a pas été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Relèvent également du champ d'application de la présente convention, les salariés des gérants mandataires non-salariés des activités décrites ci-dessus.

Cette convention collective s'applique aux sièges sociaux des entreprises relevant du champ d'application défini ci-dessus. Ces entreprises ressortent notamment du code d'activité suivant : 82.99Z.

La présente convention ne s'applique pas :

- Aux magasins populaires ;
- Aux entreprises relevant de la convention collective des coopératives de consommation ;
- Aux magasins dont l'activité principale est la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. »

Article 2 Durée de la convention (article étendu)

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 Révision (article étendu)

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et/ou de ses annexes, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des parties signataires, accompagnée du texte des modifications conventionnelles proposées. (1)

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

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

- (1) Les 1er et 2e alinéas de l'article 3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

Article 4 Dénonciation (article étendu)

La présente convention et ses annexes peuvent être dénoncées par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

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

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

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

Article 5 Avantages acquis (article étendu)

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement ni avoir pour effet de mettre en cause les garanties plus favorables des accords collectifs et des conventions collectives infranationaux.

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 Extension (article étendu)

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 6 bis Entreprises de moins de 50 salariés (article étendu)

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent que le contenu de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article 6 ter Suivi des dispositions de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 (article étendu)

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont pour objectif, d'assurer le suivi des conditions de mise en œuvre de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports communiqués à la CPPNI ainsi que des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

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

Article 7 Formalités de dépôt et publicité (article étendu)

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

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

Article 8 Adhésion (article étendu)

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

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

(1) *Le 2e alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du*

travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 9 Diffusion de la convention collective (article étendu)

Conformément à l'article R. 2262-2 du code du travail, l'employeur, lié par la présente convention, doit en fournir un exemplaire au comité social et économique, aux comités sociaux et économiques d'établissement ainsi qu'aux délégués syndicaux et aux salariés mandatés.

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

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

Article 10 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) (article étendu)

Article 10.1 Missions de la CPPNI (article étendu)

La CPPNI a pour principale mission de :

– représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

– négocier, au niveau de la branche, les accords notamment dans les conditions visées au chapitre Ier du titre IV du code du travail ;

– établir son calendrier de négociations ;

– exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;

– établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et II du titre III et des titres IV et V du livre premier de la troisième partie du code du travail, 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 ; (1)

– rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Cette demande d'avis peut également émaner, à titre individuel ou collectif, d'un salarié ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective ou de l'une des organisations syndicales représentatives des salariés ou organisations représentatives des employeurs signataire ou adhérente de la convention collective. Dans ce cas, la demande d'avis doit être adressée, par courrier postal ou électronique à l'association paritaire pour le développement du dialogue social – APDDS 1505 dont les coordonnées sont mentionnées à l'article 10.4 de la convention collective. L'association paritaire les transmet sans délai à la présidence de la CPPNI qui les inscrit à l'ordre du jour de la commission afin d'y répondre dans un délai de trois mois. (2)

La CPPNI assure également la mission de conciliation en cas de différend né de l'application de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé, que ce soit à titre collectif ou individuel.

Enfin, elle exerce les missions de l'observatoire de la négociation collective et est, à ce titre, destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

La CPPNI se réunit, a minima, huit fois par an. Elle établit lors d'une réunion plénière du dernier trimestre précédant l'année. À son calendrier de réunions en planifiant les négociations obligatoires et les thèmes identifiés comme devant faire l'objet d'une négociation ou discussion. Cette planification constitue le socle de l'agenda social de la branche.

(1) *Le 6e alinéa de l'article 10.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. (Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)*

(2) *Le 7e alinéa de l'article 10.1 est étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)*

Article 10.2 Composition de la CPPNI (article étendu)

La CPPNI est composée à parité de représentants désignés par les organisations syndicales des salariés et par les organisations des employeurs dans la branche, dont la représentativité a été sanctionnée par un arrêté du ministre en charge du travail. Ces organisations forment respectivement le « collège salariés » et le « collège employeurs ».

Au cours d'un même cycle de représentativité, lorsque le nombre d'organisations reconnues représentatives est égal dans chacun des deux collèges, chaque organisation y désigne 1 titulaire et 1 suppléant.

Lorsque ce nombre est différent dans chacun des deux collèges, le nombre de représentants pour chaque organisation est déterminé, selon les règles fixées dans le règlement intérieur, de façon à assurer la parité de représentation entre les deux collèges.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position. *Le temps passé, par les représentants des organisations syndicales*

représentatives des salariés, lors de ces réunions, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. (1)

Les parties rappellent que ces mêmes représentants au sein du collège salarié de la CPPNI et de ses sous-commissions bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales en cas de licenciement. (1)

(1) *A l'article 10.2, la 2e phrase du 4e alinéa et le 5e alinéa sont étendus sous réserve du respect des articles L. 2232-8 et L. 2234-3 du code du travail et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)*

Article 10.3 Règles de délibération (article étendu)

Afin de respecter l'esprit du paritarisme, le poids des délibérations et décisions de chaque organisation représentative au sein de son collège est celui sanctionné par l'arrêté du ministre en charge du travail publié au Journal officiel pour le cycle de représentativité en cours.

Une délibération qui précise le poids de chaque organisation au sein de son collège, est annexée au règlement intérieur de la CPPNI après chaque mesure d'audience sanctionnée par un arrêté du ministre en charge du travail.

Article 10.4 Secrétariat et transmission des accords collectifs (article étendu)

Le secrétariat de la CPPNI est assuré conformément aux modalités fixées par le règlement intérieur.

Les accords d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien et les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps sont transmis, par courrier postal ou électronique, à l'Association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDDS 1505, sise 12 rue Euler, branche-idcc1505@fecp.fr – après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

L' APDDS les transmet au secrétariat de la CPPNI qui informe ses membres et leur transmet ces accords par courrier postal ou électronique.

Article 10.5 Règlement intérieur de la CPPNI (article étendu)

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

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

Article 11 Commission de conciliation (article étendu)

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

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

La commission est saisie par l'une quelconque des parties signataires et se réunit dans les 3 mois suivant la date de saisine.

Les frais occasionnés par la participation des salariés désignés par les organisations syndicales (dans la limite de 2 salariés par syndicat) sont indemnisés suivant le barème déterminé par la CPPNI dans le règlement intérieur.

Chapitre II Liberté syndicale et institutions représentatives du personnel

Article 12 Libertés et droits syndicaux (article étendu)

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

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

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

Article 13 Comité social et économique (CSE) (article étendu)

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est mis en place un comité social et économique conformément aux dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Chapitre III Contrat de travail

Article 14 Exclusivité du travail (article étendu)

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

Article 15 Recrutement (article étendu)

Conformément à l'article R. 4624-10 du code du travail tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste.

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

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

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

Article 16 Période d'essai dans un contrat de travail à durée indéterminée (article étendu)

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

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

Pendant cette période, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant un délai de prévenance fixé par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

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

Article 17 Logement (article étendu)

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

Sauf clauses particulières, cet avantage cesse en cas de rupture du contrat. Toutefois, quelle que soit la cause de la rupture, un délai de prévenance de 1 mois doit être observé par l'employeur.

Article 18 Remplacement (article étendu)

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

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

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

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

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

Article 19 Modification du contrat de travail (article étendu)

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

En cas de différend qui n'aurait pas pu être réglé au niveau de l'entreprise, le salarié comme l'employeur peuvent saisir la commission de conciliation de la CPPNI prévue à l'article 11 du présent avenant.

La commission se réunit dans les 3 mois suivant la date de sa saisine pour en débattre.

Article 20 Rupture du contrat de travail et préavis (article étendu)

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

MODES DE RUPTURE		
QUALIFICATION DU SALARIE	Démission quelle que soit l'ancienneté	
	Licenciement jusqu'à 2 ans d'ancienneté	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté
NIVEAU : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7	1 mois	2 mois
NIVEAU : AM1 ET AM2	2 mois	2 mois
NIVEAU : C1 ET C2	3 mois	3 mois

Article 20.1 En cas de licenciement (article étendu)

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

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

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

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

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

Article 20.2 En cas de démission (article étendu)

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

Article 20.3 En cas de licenciement ou en cas de démission (article étendu)

La partie ayant pris l'initiative de la rupture doit le signifier par lettre recommandée avec accusé de réception. (1)

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

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

(1) Le 1er alinéa de l'article 20-3 est étendu sous réserve de ne pas imposer un écrit au salarié souhaitant manifester sa volonté de démissionner conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 21 Indemnité de licenciement (article étendu)

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

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

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

Article 22 Certificat de travail (article étendu)

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

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

- la signature de l'employeur ;
- le cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

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

Article 23 Départ à la retraite (article étendu)

Article 23.1 Date de départ volontaire à la retraite (article étendu)

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

Article 23.2 Date de mise à la retraite (article étendu)

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

Article 23.3 Préavis (article étendu)

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

Classification du salarié	Départ à la retraite	Mise à la retraite
Niveau : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7	1 mois	2 mois
Niveau : AM1 et AM2	2 mois <u>(1)</u>	2 mois
Niveau : C1 et C2	3 mois <u>(1)</u>	3 mois

(1) A l'article 23-3, les stipulations relatives au préavis en cas de départ à la retraite des agents de maîtrise et des cadres, figurant dans le tableau, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 23.4 Indemnités de départ et de mise à la retraite (article étendu)

23.4.1. Départ à la retraite

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

23.4.2. Mise à la retraite

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

23.4.3. Salaire de référence

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

Article 24 Retraite complémentaire (article étendu)

Le taux contractuel de cotisation de retraite complémentaire est porté à :
 • 6 % au 1er janvier 1993. (1)

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

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

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

(1)A l'article 24, les mots « le taux contractuel de cotisation de retraite complémentaire est porté à : 6 % au 1er janvier 1993 » sont exclus de l'extension conformément aux dispositions des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale relatifs à la généralisation de la retraite complémentaire des salariés et aux stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instaurant le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 25 Obligations militaires (article étendu)

L'absence occasionnée par l'accomplissement du service national constitue une suspension du contrat de travail. Toutefois, le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit avertir son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, 3 mois avant la reprise du travail. Il est informé, par écrit, de cette obligation avant son départ sous les drapeaux.

L'inobservation par le salarié de cette formalité préalable est susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail.

Le personnel réintégré est replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment de son départ.

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

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

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

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

Chapitre IV Durée du travail et repos

(Modifié par accord de branche du 17 janvier 2023 et applicable aux adhérents à compter du 8 mars 2023)

Article 26 Définition du travail effectif (demande d'extension en cours)

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

Article 27 Durée du travail (demande d'extension en cours)

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

Le temps de repos quotidien doit être d'une durée minimale de 11 heures consécutives, quel que soit le régime auquel sont soumis les salariés, dont les modalités sont définies dans les articles 27-1 et 27-2 du présent avenant.

Article 27-1 – salariés soumis au régime des équivalences

Le régime des heures d'équivalence ne concerne actuellement que le personnel affecté à temps plein à la vente. Il sera supprimé selon le calendrier suivant :

- à compter de la signature du présent accord, ce rapport d'équivalence est fixé à 36 heures de présence par semaine pour 35 heures de travail effectif, toutes les heures de présence au travail jusqu'à la 36^{ème} heure incluse par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration ;
- au 1^{er} janvier 2024, ce régime d'équivalence est supprimé.

Article 27-2 – Salariés non soumis au régime des équivalences

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

Article 27-3 – Repos compensateur de remplacement

27-3-1 – Principe

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125% pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25% et de 150% pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 50%.

27-3-2 – Modalités d'attribution

L'entreprise s'assure que la prise du repos compensateur est effective et se fait par journée entière ou demi-journée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, les dates du repos sont fixées par l'employeur, après avis du Comité Social et Economique s'il existe, et compte tenu de la situation familiale du salarié, de son éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs et de son ancienneté dans l'entreprise. L'employeur respectera un délai de prévenance de 2 semaines pour la fixation et l'éventuelle modification des dates prévues pour la prise du repos compensateur.

Dans le cadre du présent article, la demi-journée de travail s'entend d'une période, commençant ou finissant au plus tard entre 12 heures et 14 heures, et d'une durée maximum de 4 heures de temps de travail effectif.

Article 28 Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (demande d'extension en cours)

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

L'employeur peut mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L3121-41 du code du travail.

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

- La durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale de 35 heures ;
- Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine, et rémunérées à l'issue de la période de référence,

Cette période de référence ne peut excéder un an. A son issue, un document récapitulatif est remis au salarié.

Article 28-1- Modalités de mise en œuvre

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

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

En outre, l'employeur communique au moins une fois par an au comité, s'il existe, un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Article 28-2- Période de référence et heures supplémentaires

28-2-1- Période de référence annuelle

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la période de référence est annuelle, calculée sur 12 mois consécutifs. Elle s'étend, du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année ou, après consultation du CSE, sur une autre période.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une période de référence d'une durée inférieure.

28-2-2- Autre période de référence

Si la période de référence fixée par accord est inférieure à un an, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence définie par l'accord d'entreprise ou d'établissement, constituent des heures supplémentaires.

28-2-3-Période de décompte de l'horaire

Afin de compenser les périodes de hausses d'activité et les périodes de baisse d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre de la période de référence.

La période de haute activité s'entend des semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire est supérieure à 35 heures, dans la limite maximale de 44 heures.

En cas de dépassement, les éventuelles heures accomplies au-delà de cette limite constituent des heures supplémentaires, payées avec le salaire du mois considéré.

La période de basse activité s'entend des semaines durant lesquelles la durée hebdomadaire est inférieure à 35 heures, sans être inférieure à 32 heures.

Article 28-3- Limites de la durée du travail

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

Article 28-4- Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail

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

Ce calendrier prévisionnel doit indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année et préciser les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire est susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire. Il est porté à la connaissance des salariés, par voie d'affichage 15 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

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

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

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

Article 28-5- Conditions des changements de la durée du travail ou des horaires de travail

En cours de période de référence, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire de travail, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle en respectant la procédure décrite à l'article 28-4 du présent accord.

Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement exceptionnel de travail, le délai de prévenance est ramené à 3 jours ouvrés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-12 du code du travail, le salarié embauché à temps partiel est fondé à refuser cette modification s'il justifie que celle-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou avec une autre activité professionnelle, que celle-ci soit salariée ou non, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement

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

Article 28-6- Lissage de la rémunération

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

Article 28-7- Bilan en fin de période de référence

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

- La durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif, correspondant à 1 607 heures par an, est respectée. Les heures excédentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé.
- Le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par le présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires.
- A l'initiative du salarié, et avec l'accord de l'employeur, la rémunération des heures ou jours excédentaires, constatés à l'issue de la période, pourra être versée, en tout ou partie, au compte épargne temps. A cette occasion, un abondement pourra être mis en œuvre par l'entreprise.
- Le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à

l'activité partielle, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

Article 28-8- Traitement des absences

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

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

En cas d'absence pour maladie, accident du travail ou maternité, en période haute de modulation, une régularisation s'opèrera en fin de période annuelle, sur la base de l'horaire que le salarié aurait dû effectuer s'il avait travaillé (horaire réel) et non sur la base de l'horaire moyen de lissage.

Par ailleurs, dans le cas d'une absence pour maladie, accident du travail ou maternité, le plafond de 1607 heures déclenchant le paiement des heures supplémentaires doit être réduit de la durée hebdomadaire moyenne applicable dans l'entreprise (et non du nombre d'heures effectuées par les salariés présents, que le salarié n'a pas accomplies en raison de son absence) : les heures supplémentaires effectuées par le salarié absent seront ainsi déterminées par comparaison entre ce seuil spécifique et le nombre d'heures annuelles réellement travaillées.

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

Article 28-9 - Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence

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

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, il sera procédé à une régularisation selon les modalités prévues à l'article 28-7 du présent accord, au prorata de la période de travail effectuée.

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

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

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 28-10- Heures excédant la période de décompte

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé à 190 heures dès la signature du présent accord ;

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

La contrepartie obligatoire en repos constituée en année n devra être prise avant le 31 mai de l'année n+1.

Article 28-11- Contrôle de la durée du travail

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

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

- Quotidiennement, par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, document émargé par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuellement), des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies,
- Chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail accomplies.

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

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

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

Article 28-12- Application

Les parties ont déterminé les modalités de la suppression du régime des équivalences conformément à l'article 27-1 du présent accord.

Article 28-13 – Temps de travail des cadres

28-13-1- Catégories de salariés cadres

a) Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants tels que définis à l'article L3111-2 du Code du Travail sont exclus des dispositions du présent accord.

b) Les cadres intégrés

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

c) Les cadres autonomes

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

28-13-2- Modalités d'aménagement du temps de travail des cadres autonomes

Pour les cadres définis à l'article 28-13-1 c) du présent accord, il est possible de conclure des conventions de forfait annuel en jours, à condition que le salarié l'ait accepté par la signature d'une convention individuelle de forfait en jours dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.

Conformément à l'article L3121-64 du code du travail, cette convention précise les modalités d'aménagement du temps de travail, notamment la période de référence, le nombre de jours compris dans le forfait et la rémunération annuelle correspondante.

Compte tenu du rôle dévolu aux cadres autonomes, leurs heures de présence correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution. Elles ne peuvent donc être fixées de façon pérenne.

Au cas où les fonctions d'un cadre appelleraient fréquemment à travailler pendant les horaires de nuit, ou les jours fériés, ou entraîneraient régulièrement des dépassements individuels d'horaires, sa rémunération et la durée totale annuelle de son travail doivent en tenir compte.

28-13-2-1 Période de référence

Le décompte des jours ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence annuelle qui s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

28-13-2-2 Nombre de jours travaillés

- a) Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnels est fixé, pour cinq semaines de congés payés, à 217 jours par an, journée de solidarité comprise.
- b) En cas de dépassement du nombre annuel de jours devant être travaillés, le cadre doit bénéficier au cours du premier trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté.

Le nombre de jours devant être travaillés pour l'année considérée ou la période de référence conclue est alors réduit d'autant.

28-13-2-3 Temps de repos quotidien et hebdomadaire

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

Le salarié en forfait jours bénéficie également d'un repos hebdomadaire d'une durée d'une journée entière, en principe le dimanche à laquelle s'ajoute(nt) une journée ou deux demi-journées supplémentaire(s), en principe prise(s) chaque semaine. Dans le cas où l'activité ne permettrait pas la prise de la demi-journée supplémentaire, ou ne la permettrait pas en totalité, le salarié devra néanmoins bénéficier de 36 heures consécutives de repos.

28-13-2-4 Décompte de la durée du travail en journée et demi-journée et fixation du nombre de jours non travaillés (JNT).¹

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

Pour être décomptée comme demi-journée travaillée, la période considérée doit remplir les critères cumulatifs suivants :

- Ne pas comporter d'heure de nuit au sens de l'article 30-2 de la présente convention ;
- Se terminer au plus tard à 14 heures pour le travail du matin et être suivie d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures ou débuter au plus tôt à 12 heures et être précédée d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures. À défaut, une journée entière travaillée est décomptée.

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

En année pleine, le nombre de ces jours non travaillés est calculé comme suit. Nombre de jours calendaires de l'année diminués de :

- 104 jours de repos hebdomadaires ;
- 25 jours ouvrés de congés payés,
- 217 jours travaillés ;
- X jours fériés qui ne sont pas des jours de repos hebdomadaire.

Les congés supplémentaires légaux et les congés supplémentaires conventionnels pour ancienneté se déduisent du nombre de jours travaillés.

Afin de garantir aux salariés concernés l'effectivité des temps de repos ainsi que le respect de leur vie personnelle et familiale, l'ensemble des jours non travaillés (JNT) devra être pris sur la période de référence.

A défaut, le report des Jours Non Travaillés sur la période de référence suivante ne sera pas accordé, à l'exception des cas légaux de report obligatoire, ou dans le cas d'un accord express intervenu entre l'employeur et le salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail, le salarié qui le souhaite peut, dans le cadre d'un accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de la rémunération de ces jours de travail supplémentaires qui ne peut être inférieure à 10%. Un avenant à la convention de forfait qui mentionne le taux de majoration est conclu pour l'année en cours.

28-13-2-5 Rémunération

La rémunération mensuelle de base des salariés bénéficiant d'une convention annuelle en forfait jours est forfaitaire, elle est la contrepartie de l'exercice de leur mission.

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

Chaque salarié percevra une rémunération annuelle au moins égale au minimum conventionnel calculé à

¹ Les jours non travaillés (JNT) peuvent également être dénommés JRTT (Journées de réduction du temps de travail) dans le langage courant.

l'année et correspondant à la qualification conventionnelle du salarié. Elle sera versée, chaque mois, par 12^{ème}, indépendamment du nombre de jours travaillés.

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

28-13-2-6 Impact des absences, des arrivées et départs en cours de période

a) Traitement des absences

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

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

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

Toute période d'absence de 21 jours ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nombre de jours non travaillés (JNT) à hauteur d'une journée pour un forfait de 217 jours, journée de solidarité comprise.

Cette réduction est proratisée en fonction du nombre de jours fixé au forfait s'il est inférieur à 217 jours, journée de solidarité comprise.

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

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

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

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

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

28-13-2-7 Modalités de contrôle, d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale des salariés, le forfait annuel en jours s'accompagne d'un suivi du nombre de journées et demi-journées travaillées, du respect du repos quotidien et hebdomadaire ainsi que de la charge de travail. La responsabilité de ce suivi incombe à l'employeur qui en détermine les moyens.

A défaut d'autre moyen offrant des garanties identiques, l'évaluation et le suivi du forfait annuel en jours peut prendre la forme suivante : un document tenu par les salariés concernés et qui récapitule, une fois par mois, le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le nombre des journées ou de demi-journées de repos prises et celles qui restent à prendre. Ce document est signé par le salarié et par l'employeur. Il est conservé par ce dernier pendant trois ans et reste à la disposition de l'inspecteur du travail.

Un état récapitulatif des documents mensuels de suivi de la durée et de l'amplitude du travail est annexé au bulletin de salaire du dernier mois de chaque trimestre.

En outre, l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié dans le cadre des entretiens prévus aux articles 28-3-2-7 et 28-3-2-8 du présent accord.

28-13-2-8 Entretien annuel

Au terme de chaque période de référence, et au moins une fois par an ou sur une période de 12 mois consécutive, l'employeur prend l'initiative d'un entretien avec le salarié ayant conclu une convention

individuelle de forfait jours. Cet entretien peut être indépendant ou simultané à d'autres entretiens sans pouvoir s'y substituer sauf demande expresse du salarié. Il porte sur :

- La charge de travail,
- L'amplitude de ses journées travaillées,
- La répartition dans le temps de sa charge de travail,
- L'organisation du travail dans l'entreprise,
- L'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale,
- Sa rémunération,
- La mise en œuvre du droit à la déconnexion,
- Le suivi de la prise des Jours Non Travaillés et des congés.

28-13-2-9 Entretien à la demande du salarié et mesures d'alerte

En complément des mesures prévues à l'article 28-13-2-7, un entretien peut avoir lieu, à tout moment de l'année, à l'initiative du salarié confronté notamment à des difficultés d'organisation de sa charge de travail impliquant des durées de travail trop importantes.

Cet entretien permet l'expression des difficultés rencontrées et l'examen des causes qui peuvent en être l'origine. Cet entretien permet à l'employeur de définir, avec le salarié, un ajustement de l'organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié, afin de rétablir une durée raisonnable du travail.

Afin de prévenir le renouvellement d'une situation similaire, un compte rendu de cet entretien consigne les causes identifiées de la surcharge de travail et les mesures décidées afin d'y remédier.

Ainsi, les salariés bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours ont la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de leur responsable hiérarchique direct, lequel recevra le salarié dans les plus brefs délais et, en tout état de cause, dans un délai maximum de 15 jours, sans attendre l'entretien annuel.

28-13-2-10- Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

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

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

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

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

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

L'exercice du droit à la déconnexion par les salariés ne pourra en aucun cas être sanctionné.

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

- L'implication de chacun et l'adhésion de tous ;
- L'exemplarité de la part de l'entreprise et des salariés dans leur utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques,

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

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, si, compte tenu des principes sur le droit à la déconnexion édictés dans le présent accord, un salarié estime que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l'amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il doit alerter, sans délai, l'employeur selon les modalités définies à l'article 28-13-2-8 du présent accord.

28-13-2-11- Visite médicale de prévention

Les salariés visés par une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ont également la possibilité

de solliciter une visite médicale distincte.

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

Article 29 Contingent annuel d'heures supplémentaires (demande d'extension en cours)

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé conformément à l'article 28-10.

Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, en plus du paiement des heures aux taux majoré ou du repos compensateur de remplacement, à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est fixée par l'article L 3121-38 du Code du Travail. Si la contrepartie est constituée en repos compensateur, ce repos devra être pris avant le 31 mai de l'année n+1, pour les repos acquis en année n.

Conformément aux dispositions de l'article D3121-21 du code du travail, lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes de contrepartie obligatoire en repos soient simultanément satisfaites, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité suivant : les demandes déjà différées, la situation de famille et l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 30 Travail de nuit (demande d'extension en cours)

Article 30-1 – Principes

Le travail de nuit n'est pas un mode habituel d'organisation du travail en dehors des justifications liées aux impératifs techniques du bon fonctionnement des entreprises. Ces justifications sont liées à :

- La nécessité d'approvisionner le magasin avant son ouverture au public, dans le respect de la sécurité alimentaire et sanitaire et des réglementations restrictives à la circulation des camions de livraison sur la période de travail de jour ;
- La nécessité de mettre les marchandises, notamment alimentaires, en rayon et de préparer le magasin en général, avant son ouverture au public ;
- L'adaptation des horaires d'ouverture à l'accueil du public dans des conditions optimales.

Le Comité Social et Economique, s'il existe, est consulté sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit tel que défini à l'article 30-2-1 du présent accord.

Article 30-2 – Définition du travail de nuit

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

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

Article 30-3 – Définition du travailleur de nuit

Est un travailleur de nuit tout salarié majeur, non soumis au régime du forfait en jours, qui durant la période de travail de nuit définie à l'article 30-2 du présent accord :

- Soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de nuit de son temps de travail quotidien ;
- Soit totalise au moins 270 heures de travail, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Article 30-4 – Majorations de salaire

Les heures de travail accomplies pendant la période de travail de nuit définie à l'article 30-2-1 donnent lieu à la majoration de la rémunération, que le salarié qui les effectue, soit travailleur de nuit ou non, et dans les conditions suivantes :

- Majoration de 5 % du salaire horaire de base pour toute heure accomplie entre 21 heures et 22 heures ;
- Majoration de 20 % du salaire horaire de base pour toute heure accomplie entre 22 heures et 6 heures.

Article 30-5 – Dispositions particulières applicables aux travailleurs de nuit

30-5-1- Recrutement et affectation

L'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur d'un salarié occupé à un poste de jour, est soumise à l'accord écrit du salarié. Il doit être mentionné au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant.

30-5-2 - Durée du travail des travailleurs de nuit

En dehors des dérogations prévues par la loi, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 40 heures. L'inspecteur du travail peut accorder des dérogations à ces limites en cas de circonstances exceptionnelles fixées par la loi.

30-5-3- Repos Compensateur des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur payé et attribué par année civile ou période de 12 mois consécutifs dans les conditions suivantes :

- 1 jour par an proratisé lorsque, selon son horaire habituel, au moins deux fois par semaine, le salarié accomplit 3 heures de son travail quotidien au cours de la période de nuit, sans que le nombre d'heures travaillées de nuit soit égal ou supérieur à 300 ;
- 1 jour ouvré si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est compris entre 300 et 900 heures ;
- 2 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 900 heures et inférieur ou égal à 1 300 heures ;
- 3 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 1 300 heures.

Ce repos compensateur est pris par journée entière ou demi-journée ou cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs qui suit celle de leur acquisition. La prise de ces repos est fixée suivant les mêmes modalités qu'en matière de prise de congés payés.

30-5-4 – Organisation des temps de pause

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un temps de pause de 20 minutes consécutives à prendre avant que le salarié ait travaillé 6 heures continues. L'employeur veillera à la bonne gestion des temps de pause. Ceux-ci devront être organisés de façon à permettre au travailleur de nuit de se détendre et de se restaurer.

30-5-5 – Garanties particulières

Les garanties liées au statut de travailleurs de nuit en matière de surveillance médicale adaptée, d'affectation à un poste de nuit et de priorité d'accès à un emploi de jour ou de nuit sont réglées conformément aux dispositions du code du travail.

Le travailleur de nuit déclaré inapte par le médecin du travail bénéficie des dispositions de l'article L. 3122-14 du code du travail en matière d'affectation à un poste de jour et rupture du contrat de travail, que cette inaptitude soit définitive ou temporaire.

Conformément aux dispositions légales, la travailleuse de nuit enceinte ou ayant accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation temporaire à un poste de jour et de suspension du contrat de travail.

30-5-6 – Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

30-5-7 – Mesures destinées à favoriser l'articulation de l'activité professionnelle nocturne avec la vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Tout travailleur de nuit régulier qui souhaite exercer un travail de jour en raison d'obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante...) bénéficie d'une priorité pour un emploi similaire ou équivalent.

De même, et conformément aux dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail, le salarié est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que celui-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit fera l'objet d'une attention particulière, afin de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Préalablement au recrutement ou à l'affectation d'un salarié à un poste de travailleur de nuit, l'employeur s'assurera que le salarié concerné dispose d'un moyen de transport pour les trajets aller et retour entre son domicile et son travail.

Article 31 Repos hebdomadaire (article non étendu)

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

Toutefois, il est rappelé que tout salarié, quel que soit son organisation du travail, ne pourra être amené à travailler plus de six jours consécutifs par semaine.

Par ailleurs, les salariés qui travaillent le dimanche, dans le cadre de la dérogation de plein droit prévue par l'article L. 3132-13 du code du travail pour les commerces de détail alimentaire, bénéficient chaque semaine d'une journée entière et d'une demi-journée de repos, en principe consécutives.

Dans le cas où le repos d'une journée et d'une demi-journée n'est pas consécutif, le repos de la journée entière doit correspondre à 35 heures consécutives.

A l'exception des salariés recrutés pour travailler essentiellement le week-end, ou du choix d'autres modalités de repos définies d'un commun accord, notamment afin de permettre un nombre supérieur de dimanches travaillés aux salariés qui le souhaitent, les salariés travaillant habituellement dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail doivent, en tout état de cause, bénéficier d'un repos de 48 heures consécutif intégrant le dimanche :

- Au minimum huit fois dans l'année dès lors qu'ils travaillent habituellement au moins la moitié des dimanches de l'année ;
- Au minimum six fois dans l'année dès lors qu'ils travaillent habituellement moins de la moitié des dimanches de l'année.

Article 32 Jours fériés (article non étendu)

Dans l'ensemble du territoire national, les fêtes légales, ci-après désignées sont des jours fériés : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre et 25 décembre. Dans les départements du concordat, le vendredi saint et le 26 décembre sont également des jours fériés.

Les entreprises devront, en début d'année, informer leurs salariés des cinq jours choisis dans cette liste, qui seront chômés et payés, hors le 1^{er} mai qui est un jour férié obligatoirement chômé et payé.

Tout accord d'entreprise ou d'établissement définissant les jours fériés applicables primera sur les présentes dispositions.

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

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

Article 33 Travail des jeunes (demande d'extension en cours)

Article 33-1- Durée du travail

L'emploi des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires de moins de 18 ans est régi par les articles L.3161-1, L.3162-1 et suivants, L. 3164-1 et L. 6222-4 du code du travail.

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

- 35 heures par semaine et 8 heures par jour,
- Et 35 heures par semaine et 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires.

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

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

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

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

Article 33 -2 – Rémunération

Par exception aux dispositions des articles D.3231-3 et D. 4153-3 du code du travail, les abattements prévus pour la rémunération des jeunes salariés (-20% pour les jeunes de 16 à 17 ans et -10% pour les jeunes de 17 à 18 ans) sont supprimés.

A l'issue de la période d'essai, ces abattements sont supprimés, et la rémunération des jeunes salariés est égale à celle des salariés adultes du même niveau de classification.

Article 33-3 – Journée Défense et Citoyenneté

Les jeunes salariés âgés de 16 à 18 ans, assujettis à la Journée Défense et Citoyenneté, bénéficient d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'une journée dans le but exclusif de participer à cette journée. Cette autorisation exceptionnelle d'absence n'entraîne pas de perte de rémunération.

Article 34 Travail à temps partiel (demande d'extension en cours)

Article 34-1- Généralités

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

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

34-1-1 Contrat de travail ou avenant écrit

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement faire l'objet d'un contrat de travail écrit ou d'un avenant, conforme à l'article L3123-6 du Code du travail qui mentionne notamment :

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

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

34-1-2- Rémunération des salariés à temps partiel

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

Article 34-2- Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel

34-2-1- Durée minimale hebdomadaire

Conformément aux dispositions de l'article L3123-27 du Code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'article L3121-44 du Code du travail.

34-2-2- Dérogations à la durée minimale

Une durée contractuelle inférieure à la durée minimale prévue à l'article 34-2-1 du présent accord peut, par exception, et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, être convenue dans les cas suivants :

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

Article 34-3- Période d'interruption au cours de la même journée

Au cours d'une même journée, les horaires d'un ou d'une salarié(e) à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 3 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, correspondant au minimum garanti. Cependant, l'employeur doit garantir une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

Article 34-4- Heures complémentaires

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

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

- mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;

- et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié(e).

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

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

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

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

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

Article 34-5- Modification de la répartition des horaires dans une période inférieure ou égale à la semaine

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

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

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

Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un ou d'une salarié(e), de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, chaque heure réorganisée fait l'objet d'une rémunération au taux horaire contractuel majoré de 10% ou donne droit à un repos compensateur équivalent à 10%.

Dans le cadre de cet article, la semaine est définie comme la période qui s'étend du lundi à 0 heure au dimanche 24 heures.

Article 34-6- Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine

Conformément à l'article L3121-41 du code du travail et aux modalités définies à l'article 28 du présent accord, l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes.

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

Il peut s'appliquer à tous les salariés concernés.

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

L'employeur peut aménager :

- L'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel de plus ou moins un tiers, à condition de leur garantir une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures par semaine,
- L'horaire mensuel de plus ou moins un tiers à condition de garantir aux salariés au minimum 104 heures par mois.

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

Article 34-7- Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure

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

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

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

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

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

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

Article 34-8 – Avenants temporaires « compléments d'heures »

34-8-1- Principe

La durée du contrat de travail à temps partiel peut être temporairement modifiée à la hausse (notamment pour répondre à un surcroît temporaire d'activité, au remplacement d'un salarié absent, à l'exercice d'une mission particulière et limitée dans le temps...).

Cette modification est opérée dans le cadre d'un avenant au contrat de travail qui traduit le choix conjoint de l'entreprise et du salarié de majorer temporairement la durée contractuelle du travail sans que les heures correspondantes à cette majoration ne constituent des heures complémentaires.

Le caractère temporaire de l'avenant ne transforme pas la nature du contrat à durée indéterminée en contrat à durée déterminée.

Pour les étudiants, la priorité sera donnée aux emplois du temps scolaires/d'études pour la reprise aux conditions contractuelles initiales. Tous refus d'avenants temporaires « complément d'heures » ne pourra faire l'objet d'une sanction contre le salarié.

34-8-2 – Mise en œuvre

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à l'employeur de se voir proposer prioritairement les compléments d'heures temporairement disponibles correspondant à leur qualification et compatibles avec leurs horaires de travail. Dans ce cas, l'employeur est tenu de leur proposer les heures disponibles correspondantes avant de recourir à une embauche externe.

Hors les avenants prévus pour le remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants temporaires « compléments d'heures », conclus avec un même salarié, est légalement limité à huit par an, quelle que soit la durée de chacun de ces avenants.

En outre, l'employeur doit s'attacher également à attribuer ces compléments d'heure avec équité et à ne pas les réserver aux mêmes salariés.

À tout moment, le salarié concerné peut informer l'employeur qu'il ne souhaite plus se voir proposer de compléments d'heures. De même, tout refus d'avenants temporaires « compléments d'heures » ne pourra faire l'objet d'une sanction à l'encontre du salarié.

L'avenant temporaire permet au salarié de n'accepter que les demandes compatibles avec ses propres contraintes. C'est pourquoi, il ne peut, en aucun cas, être tenu de l'accepter. Son refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les étudiants, la priorité sera donnée aux emplois du temps scolaires ou d'études pour la reprise aux conditions contractuelles initiales.

34-8-3 – Formes

L'avenant « compléments d'heures » au contrat de travail à temps partiel indique la nouvelle durée contractuelle de travail ainsi que ses dates de prise d'effet et de fin. Il précise qu'à l'issue de la période ainsi définie, la durée contractuelle antérieure reprend effet, sauf intervention d'un nouvel avenant.

Lorsque l'avenant n'a pas pour effet de porter la nouvelle durée contractuelle du travail au niveau du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la nouvelle durée contractuelle. Ces heures complémentaires obéissent aux règles définies à l'article 35-4 à l'exception de leur taux de majoration qui est légalement fixé à 25%, y compris dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail.

Article 34-9- Information des représentants du personnel

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

À cet effet, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur remet au Comité Social et Economique, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, le nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée minimale prévues par l'article L3123-27 du Code du travail ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Article 34-10- Heures de délégation

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

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail.

Article 35 Compte épargne temps (demande d'extension en cours)

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié peut cumuler des droits à congés et repos rémunérés sur le compte épargne temps afin d'indemniser en tout ou partie un congé.

L'ouverture de ce compte est une démarche strictement volontaire du salarié, sans condition d'ancienneté et suppose l'accord de l'employeur.

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

Article 35-1 – Alimentation du compte épargne temps

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

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

Article 35-2 – Indemnisation des congés

Les jours de congés que le salarié a accumulé sur le Compte Epargne Temps sont indemnisés en fonction du salaire horaire de base du salarié en vigueur au moment de la prise de congés.

Article 35-3 – Utilisation du compte épargne temps

L'autorisation d'utilisation du Compte Epargne Temps sera automatiquement accordée, sous la seule réserve du respect d'un délai de prévenance, lié à la durée du congé souhaité, tel que prévu par le code du travail ou la convention collective.

A défaut de précision dans le code du travail, le délai de prévenance est de :

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

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

Article 35-4 – Gestion du compte épargne temps

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

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

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

Article 35-5 – Statut du salarié en congé

35-5-1- Retour anticipé du salarié - Le salarié ne pourra réintégrer l'entreprise de façon anticipée qu'avec le consentement de l'employeur.

35-5-2 – A l'issue du congé - Le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire à rémunération égale.

Article 35-6 – Cessation du Compte Epargne Temps

35-6-1- Rupture du contrat

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

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

35-6-2- Monétisation du compte-épargne-temps à l'initiative du salarié

Le salarié peut renoncer à son Compte Epargne Temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime général de participation prévus à l'article R. 3324-21-1 du code du travail.

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

35-6-3- Modifications de la situation juridique de l'employeur visées à l'article L. 1224-1 du code du travail

Le transfert du Compte Epargne Temps, annexe au contrat de travail, est automatique dans les cas de modifications de la situation juridique de l'employeur visés par l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 36 Co-investissement formation (demande d'extension en cours)

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

En revanche, lorsque les formations permettent d'approfondir les compétences personnelles des salariés, sans lien direct avec l'emploi occupé, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, dans le cadre du co-investissement. Cette possibilité n'est ouverte qu'avec l'accord du salarié dans la limite d'un contingent de 30 heures par an.

L'entreprise organise et finance la formation.

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail, dans la limite de 10 par an, peuvent être utilisés pour cette formation, sous réserve de l'accord écrit du salarié.

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

Chapitre V Congés payés

Article 37 Congés payés annuels (article étendu)

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

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

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

- les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux articles L. 1225-1 et suivants du code du travail ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale prévus aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

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

Il est rappelé que, pour la durée du congé, la semaine est comptée pour 6 jours ouvrables, à l'exclusion des jours fériés.

Article 38 Ordre des départs en congés payés (article étendu)

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

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

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

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

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

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

Article 39 Congés autorisés pour circonstances de famille (article étendu)

Article 39.1 (article étendu)

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

- pour le mariage ou le Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- pour le mariage du frère ou de la sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le mariage d'un enfant du conjoint, concubin, ou partenaire lié par un Pacs du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le mariage des descendants du salarié : 1 jour ouvré en cas d'ancienneté du salarié de moins de 6 mois et 2 jours ouvrés au-delà ;
- pour chaque naissance survenue dans le foyer du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour l'arrivée d'un enfant dans le foyer du salarié placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés.
Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.
- pour le décès d'un enfant à charge ou non du salarié, 5 jours ouvrés ou :
 - 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
 - 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - 7 jours ouvrés en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence ;
— en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours ;

- pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou concubin du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du père, de la mère du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du beau-père, de la belle-mère du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du frère, de la sœur, du demi-frère ou de la demi-sœur du salarié : 3 jours ouvrés ;
- pour le décès du beau-frère, de la belle-sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le décès du beau-fils ou de la belle-fille du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le décès d'un petit-enfant du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour le décès d'un grand-parent du salarié, du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié : 1 jour ouvré ;
- pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- pour la journée défense et citoyenneté : 1 jour ouvré.

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

Article 39.2 (article étendu)

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

Le congé de deuil peut être pris dans un délai de 1 an à compter du décès de l'enfant.

Chapitre VI Absences pour maladie, accident du travail ou maternité

Article 40 Indemnisation des absences (article étendu)

Article 40.1 Maladie d'origine non professionnelle (article étendu)

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté auprès d'un employeur relevant de la présente convention bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnisation complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale dans les conditions prévues dans le tableau ci-dessous, à condition :

- d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrables de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 40.2 Accident de travail (article étendu)

Les salariés absents pour cause d'accident du travail ou d'accident de trajet reconnus et indemnisés comme tels par la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 40.1 et selon les modalités ci-dessous :

Ancienneté	Indemnisation	Délai de carence pour le versement des indemnités
De 0 à 3 ans	40 jours à 90 % puis 30 jours à 66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 3 ans	50 jours à 90 % puis 40 jours à 66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 5 ans	60 jours à 90 % puis 50 jours à 66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 10 ans	70 jours à 90 % puis 60 jours à 66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 15 ans	80 jours à 90 % puis 70 jours à 66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 20 ans	90 jours à 90 % puis 80 jours à 66 %	Dès le 1er jour d'absence
+ de 25 ans	100 jours à 90 % puis 90 jours à 66 %	Dès le 1er jour d'absence

Article 40.3 Maternité (article étendu)

Les salariées ayant plus de 1 an d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient de leur traitement intégral pendant la durée du congé de maternité, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

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

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

Article 41 Garantie d'emploi (article étendu)

Article 41.1 Absences résultant de la maladie (article étendu)

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

La nécessité de remplacer un salarié malade peut entraîner le licenciement de ce salarié si la maladie dont il est atteint entraîne un arrêt de travail supérieur à 12 mois.

Article 41.2 Absences résultant d'un accident du travail (article étendu)

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

Article 41.3 Maternité (article étendu)

Les femmes en état de grossesse bénéficient d'un congé de maternité accordé conformément aux dispositions légales en vigueur. (1)

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

(1) Le 1er alinéa de l'article 41-3 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1225-45 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Chapitre VII Égalité professionnelle, Égalité de traitement

Article 42 Principes fondamentaux (article étendu)

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

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

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

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

Article 42.1 Égalité d'accès à l'emploi et non-discrimination (article étendu)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 42.2 Égalité de rémunération (article étendu)

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

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

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

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

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

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

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

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

Elles précisent en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses. (1)

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

(1) *L'avant-dernier alinéa de l'article 42-2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1132-1 du code du travail.*

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 42.3 Égalité d'accès à la formation professionnelle (article étendu)

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

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

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

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

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

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

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

Article 42.4 Organisation du temps de travail et prise en compte des obligations familiales (article étendu)

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

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

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

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

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

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

Article 42.5 Dispositions particulières (article étendu)

42.5.1. Situation de la salariée en état de grossesse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cet entretien pourra avoir lieu :

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

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

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

Article 42.6 Sensibilisation des entreprises et des salariés à l'égalité professionnelle (article étendu)

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

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

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

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

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

Chapitre VIII Classification des emplois

Article 43 Principes généraux de la nouvelle grille de classification des emplois (article étendu)

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont élaboré un dispositif de classification des emplois, applicable par toutes les entreprises de la branche et reposant sur un système de critères classants.

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

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

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

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

Article 44 Prérequis dans la branche (article étendu)

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

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

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

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

Article 45 Organisation de la classification des emplois (article étendu)

Pour tenir compte des éléments mentionnés à l'article 43 ci-dessus, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois, 11 niveaux de classification définis à partir de 4 critères classants :

- connaissance/technicité ;
- relations commerciales/professionnelles ;
- responsabilité ;
- initiative/autonomie.

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

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

Article 46 Catégories professionnelles (article étendu)

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

- employés ;
- agents de maîtrise ;
- cadres.

Chaque catégorie professionnelle est définie de la manière suivante :

Employés

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

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

Agents de maîtrise

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

Ils peuvent :

- soit être chargés de distribuer, de coordonner et de contrôler le travail d'un ensemble de personnel (employés et/ou agents de maîtrise), de manière permanente et sous leur responsabilité ;
- soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

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

Cadres

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

Ils peuvent :

- soit encadrer l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services, de manière permanente et sous leur responsabilité ;
- soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

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

Article 47 Niveaux de classification des emplois (article étendu)

Onze niveaux de classification sont retenus.

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

- employés : niveaux E1 à E7 ;
- agents de maîtrise : niveaux AM1 et AM2 ;
- cadres : niveaux C1 et C2.

Catégorie professionnelle	Niveau
Employé	E1
	E2
	E3
	E4
	E5
	E6
	E7
Agent de maîtrise	AM1
	AM2
Cadre	C1
	C2

Article 48 Définition des critères classants (article étendu)

Connaissance/technicité :

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

Relations commerciales/professionnelles :

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

Responsabilité :

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

Initiative/autonomie :

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

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

Article 49 Emplois-repères (article étendu)

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

Il est également proposé des exemples de définitions d'emplois repères, figurant en annexe II du présent avenant.

Toutefois, il appartient à chaque entreprise de décrire ses propres emplois et de les classer.

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

Article 50 Grille de classification des emplois (article étendu)

Article 50.1 Grille de classification des employés (article étendu)

EMPLOYES				
Niveau	Connaissance/ technicité	Relations commerciales/ professionnelles	Responsabilité	Initiative/ Autonomie
E1	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire Reconnaissance des produits Adaptation aux outils, techniques et procédures internes	Relations régulières: - Filière vente: accueille, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières: échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hiérarchie	Exécute des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie	Réalise les tâches demandées sous la responsabilité de sa hiérarchie
E2 <i>Seuil d'accueil</i> : Passage automatique au Niveau E2 après 6 mois d'expérience au poste dans l'entreprise	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire Connaît les procédures, techniques et outils internes Reconnaît les principales caractéristiques des produits	Relations régulières - Filière vente: accueille, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières: échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hiérarchie	Exécute des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie	Réalise les tâches demandées et les contrôle sous la responsabilité de sa hiérarchie
E3 <i>CQP</i> : employé(e) de vente	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire Connaît les procédures, techniques et outils internes Connaît les principales caractéristiques des produits	Relations régulières - Filière vente: accueille, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières: échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hiérarchie	Exécute des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie	Réalise les tâches demandées et les contrôle sous la responsabilité de sa hiérarchie Prend des initiatives occasionnelles dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé
E4	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle Connaissance approfondie des produits, des procédures, outils et équipements Met en pratique son « savoir-faire » du métier aux produits, procédures, outils, équipements Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un CAP et/ou expérience équivalente	Relations régulières - Filière vente: informe, conseille et oriente le choix du client, sert et encaisse le client - Toutes filières: assure la liaison avec les autres intervenants internes et/ou externes	Responsabilité exercée dans le cadre des directives données par sa hiérarchie	Réalise les tâches qui lui incombent en autonomie à partir de directives Prend des initiatives dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé
E5 <i>CQP</i> : vendeur (se) conseil	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire et complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle Connaissances spécialisées des produits et complètes des procédures, outils et équipements Adapte son « savoir-faire » pratique du métier aux produits, procédures, outils,	Relations régulières: - Filière vente: informe, conseille et oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières: assure la liaison entre les autres intervenants internes et/ou externes	Responsabilité exercée dans le cadre des directives données par la hiérarchie	Réalise les tâches qui lui incombent en autonomie à partir de directives Prend des initiatives régulières dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé

	équipements Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un CAP et/ou expérience équivalente			
E6	Titulaire des connaissances théoriques et techniques et d'un savoir-faire adapté à l'activité Connaissances spécialisées des produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC et/ou expérience équivalente	Relations régulières: - Filière vente: informe, conseille, oriente, sert et encaisse le client. - Toutes filières: en relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges avec les autres services ou les personnes extérieures à l'entreprise	Prises de décisions et/ou actions, dans le respect des directives, dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité Peut participer à la coordination et à l'adaptation du travail d'une équipe	Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives Prend des initiatives fréquentes pour résoudre des problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée
E7	Connaissances spécialisées des gammes de produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail et de l'environnement de travail Mise en œuvre d'un « savoir-faire » basé sur des connaissances techniques et une compréhension globale des situations, des installations et/ou des systèmes de gestion Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC +2 et/ou expérience équivalente	Relations régulières: - Filière vente: informe, conseille, oriente, sert et encaisse le client. - Toutes filières: en relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges d'informations fréquentes avec les autres services et contacts externes réguliers	Prises de décisions et/ou actions, dans le respect des directives, dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large Peut participer à la coordination et l'adaptation du travail d'une équipe	Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives Requiert une capacité d'organisation et de contrôle de conformité

Article 50.2 Grille de classification des agents de maîtrise (article étendu)

AGENTS DE MAÎTRISE				
Niveau	Connaissance/ technicité	Relations commerciales/ professionnelles	Responsabilité	Initiative/ Autonomie
AM1 CQP: Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail, CQP adjoint au responsable de rayon en fruits et légumes	Maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique, administrative, commerciale...) Autres emplois que la vente: Niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC +3 et/ ou expérience équivalente	Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs nécessitant le traitement d'informations d'ordre quantitatif et qualitatif	Prises de décisions et/ou actions dans le respect des objectifs Peut manager des employés	Travail réalisé à partir d'objectifs précis à atteindre Nécessite une autonomie qui se traduit par: - l'analyse des données en fonction des objectifs, - le choix des moyens et des méthodes les plus appropriés et connus, - la proposition et la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs
AM2	Maîtrise d'une ou plusieurs spécialité(s) professionnelle(s) (technique, administrative, commerciale...) permettant l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC+3 type licence ou expérience équivalente Nécessite: - la mise en œuvre et la coordination de travaux - savoir adapter les actions en vue d'atteindre les objectifs	Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs nécessitant le traitement d'informations d'ordre quantitatif et qualitatif	Prises de décisions et/ou actions pouvant avoir un impact économique à court terme sur une unité commerciale Peut manager des employés et/ ou des agents de maîtrise	Travail réalisé à partir d'objectifs Nécessite d'être force de proposition en termes d'adaptation, d'amélioration des procédures, des méthodes...en fonction du contexte, ces propositions étant soumises à validation Requiert une autonomie pour organiser le travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer...)

Article 50.3 Grille de classification des cadres (article étendu)

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

Article 51 Principes d'application (article étendu)

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

Article 51.1 Principe (article étendu)

Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à une autre n'est pas automatique sauf dans des cas précisés définis par la branche aux articles 51.2 et 51.3 du présent avenant.

Article 51.2 Passage automatique au niveau E2 (article étendu)

Le passage du niveau E1 au niveau E2 est automatique après 6 mois d'ancienneté au poste dans l'entreprise.

Article 51.3 Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche (article étendu)

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

CADRES				
Niveau	Connaissance/ technicité	Relations commerciales/ professionnelles	Responsabilité	Initiative/ Autonomie
C1	<p>Connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant d'adapter les moyens en fonction des objectifs à atteindre à court ou moyen terme</p> <p>Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC+4 type master 1 et, ou expérience équivalente</p>	<p>Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs</p> <p>Relations permanentes avec la direction ou son représentant</p>	<p>Prises de décisions et/ ou actions pouvant avoir un impact à court ou moyen terme sur une unité commerciale</p> <p>Peut encadrer des employés, agents de maîtrise, et éventuellement d'autres cadres</p>	<p>Nécessite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre à court ou moyen terme, - l'adaptation de son activité pour faire face aux aléas et/ ou aux demandes simultanées
C2	<p>Connaissances approfondies et expérience professionnelle permettant d'avoir une vision globale et de participer à la définition de la politique de l'entreprise</p> <p>Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un niveau BAC+4 type MASTER 1, et/ou expérience équivalente</p>	<p>Rôle de médiateur, de négociateur en interne comme en externe</p> <p>Représentant de la Direction</p>	<p>Prises de décisions et/ ou actions pouvant avoir un impact à moyen ou long terme sur une ou plusieurs unités commerciales</p> <p>Encadre des employés, agents de maîtrise et cadres</p>	<p>Définit des méthodes et procédés à mettre en œuvre pour réaliser les objectifs à moyen ou long terme et pilote la stratégie de l'entreprise</p>

Article 52 Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification des emplois (article étendu)

Article 52.1 Classification des emplois : socle minimal de garanties (article étendu)

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

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

Article 52.2 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et commission de conciliation (article étendu)

En cas de divergence entre un salarié et son employeur concernant la classification communiquée, l'un ou l'autre peut saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 10 du présent avenant.

Ils ont également la possibilité de saisir la commission de conciliation prévue à l'article 11 du présent avenant, en cas de différend qui n'aurait pu être réglé au sein de l'entreprise.

Article 52.3 Incidence de la classification des emplois sur les salaires (article étendu)

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

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

Article 52.4 (1) Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC (article étendu)

Sont bénéficiaires du régime de l'AGIRC les cadres dont les emplois sont classés à partir du niveau C1, au titre de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Peuvent relever du régime de l'AGIRC au titre de l'article 36 – Annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les emplois classés à partir du niveau E7.

(1) L'article 52.4 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur à compter du 1er janvier 2022, et des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories objectives de salariés.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Chapitre IX Salaires

Article 53 Grilles des salaires (applicable à compter du 1er septembre 2022) (*article étendu*)

(En euros.)

Niveau	Taux horaire 2022	Salaire mensuel 2022
E1	10,85	1 645,62
E2	11,11	1 685,05
E3	11,14	1 689,60
E4	11,44	1 735,10
E5	11,45	1 736,62
E6	11,80	1 789,71
E7	11,89	1 803,96
AM1	14,94	2 265,95
AM2	15,19	2 304,45
C1	18,74	2 842,30
C2	20,76	3 147,96

Article 54 Application de la grille de rémunération (article étendu)

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

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

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

ANNEXES

Annexe I relative au chapitre VIII « Classification des emplois »

Grille emplois repères

Exemple de classement d'emploi

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

Employés

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

Agents de maîtrise

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

Cadres

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

Annexe II relative au chapitre VIII « Classification des emplois »

Fiches emplois repères

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

Exemples d'intitulé :

Employé(e) de commerce ou Employé(e) de vente ou Vendeur(se) débutant ou Employé(e) de magasin

Niveau E1, E2 ou E3

Finalité de l'emploi :

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

Missions principales :

- participer à la réception et au stockage des produits ;
- mettre en place les produits sur les étales et dans les rayons conformément aux consignes ;
- réaliser le réassortiment selon les consignes ;
- accueillir, orienter et servir le client ;
- participer à la mise en œuvre de la dégustation des produits ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente ;
- informer son supérieur des problèmes rencontrés ;
- participer aux inventaires.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

- acheminer, stocker et mettre en place les produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur ;
- participer à l'entretien des matériels, des espaces et de l'environnement de travail ;

– vérifier l'état de conservation des produits et retirer les produits non conformes sous contrôle du supérieur hiérarchique.

Compétences/connaissances :

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

Exemple d'intitulé :

Vendeur(se) conseil

Niveau E5

Finalité de l'emploi :

- assurer la présentation et la valorisation des produits ;
- accueillir, conseiller les clients et vendre les produits ;
- participer à l'organisation et à la gestion quotidienne de l'unité commerciale dans le respect de la réglementation en vigueur.

Missions principales :

- réceptionner et contrôler les produits avant leur rangement (contrôle qualitatif et quantitatif) ;
- veiller à la bonne présentation des marchandises et à la propreté des espaces commerciaux ;
- présenter les étals et rayons de manière attractive ;
- accueillir le client et s'informer de ses besoins ;
- conseiller et fidéliser sa clientèle, grâce à une bonne connaissance des produits et des clients ;
- proposer des ventes additionnelles ;
- proposer des produits à la dégustation ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente ;

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

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

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

Compétences/connaissances :

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

Exemple d'intitulé :

Adjoint(e)-responsable d'unité commerciale. Manager d'unité commerciale

Niveau AM1 ou AM2

Finalité de l'emploi :

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

Missions principales :

- suivre et anticiper les besoins de l'unité commerciale ;
- passer les commandes et superviser la réception des arrivages des produits ;
- veiller à la mise en rayon et à la préparation des produits ;
- s'assurer du conseil client et de la vente des produits ;
- réaliser ou faire réaliser l'inventaire ;
- rencontrer les fournisseurs, tester les nouveaux produits ;
- proposer les évolutions de gammes et des pistes de dynamisation commerciale ;
- animer et former le personnel de l'unité commerciale ;
- s'assurer de la bonne tenue du point de vente ;
- atteindre les objectifs définis ;
- piloter les indicateurs de suivi (tableaux de bord, chiffre d'affaires, marges, etc.).

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

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

Compétences/connaissances :

- maîtrise des techniques de commercialisation et d'achats ;
- connaissances des modes de production ;
- maîtrise de la chaîne logistique ;
- maîtrise de l'organisation et de la gestion d'une unité commerciale ;
- compétences en animation d'équipe ;
- connaissances de la réglementation en vigueur dans le métier.

Exemple d'intitulé :

Chauffeur(euse)-livreur(euse) VL

Niveau E4

Finalité de l'emploi :

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

Missions principales :

- préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.) ;
- s'assurer de détenir tous les documents réglementaires nécessaires au transport de marchandises ;
- charger et décharger la marchandise du véhicule ;
- contrôler et garantir la température de stockage ;
- livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent ;
- faire l'entretien courant du véhicule et le présenter aux contrôles réglementaires ;
- gérer la relation client ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

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

Compétences/connaissances :

- être titulaire du permis B en cours de validité ;
- savoir lire et interpréter les documents de suivi.

Exemple d'intitulé :

Chauffeur(euse)-livreur(euse) PL

Niveau E5 ou E6

Finalité de l'emploi :

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

Missions principales :

- récupérer la marchandise ;
- préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.) ;
- charger et décharger la marchandise du camion ;
- contrôler et garantir la température de stockage ;
- livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent ;
- faire l'entretien courant du poids lourd et le présenter aux contrôles réglementaires ;
- gérer la relation client ;
- vérifier et encaisser le montant de la vente.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité environnement :

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

Compétences/connaissances :

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

Annexe III relative au chapitre VII « Classification des emplois »

Lexique

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

ACCORDS COLLECTIFS DE BRANCHE APPLICABLES



SALAIRES

ACCORD DU 11 AVRIL 2022 RELATIF A LA GRILLE DES MINIMAS SALARIAUX DANS LA BRANCHE DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPECIALISE (IDCC 1505)

Entre :

- La Fédération de l'Épicerie et du commerce de proximité -FECP ;
- Le Syndicat National des Distributeurs Spécialisés de produits biologiques et diététiques - SYNADIS BIO

D'une part,

Et :

- La Fédération Commerce, Distribution et Services CGT ;
- La Fédération des services CFDT ;
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes FO ;
- La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE – CGC ;
- L'UNSA, Commerce et Services,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche du Commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunies à plusieurs reprises, le 14 février, le 21 mars et le 11 avril 2022 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, dans un contexte de situation économique marquée par les suites de la crise sanitaire COVID-19 et plus récemment par la situation internationale.

Au-delà, de l'accord paritaire intervenu sur la grille des salaires à suivre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche prennent l'engagement d'ouvrir des négociations avant la fin de l'année 2022 sur des dispositifs qui peuvent avoir un impact positif sur le pouvoir d'achat des salariés, et notamment : L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mise en œuvre des dispositifs d'intéressement de participation créés par la loi n° 2029-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises ;

En outre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche conviennent de revoir la grille des classifications, afin de valoriser les emplois clés des métiers de la branche après révision du champ conventionnel, et l'évolution des salariés entre ces emplois.

Enfin, et compte tenu de la visibilité réduite, tenant en particulier à une inflation plus élevée qu'au cours des trois précédentes décennies et à l'incertitude quant à son évolution, ils décident d'une révision des salaires minima conventionnels prenant en compte les évolutions du taux horaire du SMIC d'ores et déjà intervenues à

la suite de l'évolution constatée des prix, et de mettre le réexamen de ceux-ci à l'ordre du jour de leur plus prochaine réunion suivant une réévaluation du SMIC.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'avenant n°2 à l'avenant 138 du 15 avril 2021.

ARTICLE 1^{ER} - GRILLE DE SALAIRES

NIVEAU	TAUX HORAIRE 2022 (en euros)	SALAIRE MENSUEL 2022 (en euros)
E1	10,85	1 645,62
E2	11,11	1 685,05
E3	11,14	1 689,60
E4	11,44	1 735,10
E5	11,45	1 736,62
E6	11,80	1 789,71
E7	11,89	1 803,96
AM1	14,94	2 265,95
AM2	15,19	2 304,45
C1	18,74	2 842,30
C2	20,76	3 147,96

ARTICLE 2 – EGALITE PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

ARTICLE 4 - ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIÉS

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

ARTICLE 5 - DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

ARTICLE 6 - SUIVI DE L'ACCORD

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

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

ARTICLE 7 - RÉVISION – DÉNONCIATION

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 8 - PUBLICITÉ ET FORMALITÉS DE DÉPÔT

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

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D2231-2 du Code du travail.

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

ARTICLE 9 - EXTENSION

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 11 avril 2022
Suivent les signataires
FECP, Synadis Bio, CFDT services, FO FGTA, UNSA

ACCORD DU 12 DECEMBRE 2022 RELATIF A LA GRILLE DES MINIMAS SALARIAUX DANS LA BRANCHE DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPECIALISE (IDCC 1505)

Entre :

- La Fédération de l'Épicerie et du commerce de proximité -FECF ;
 - Le Syndicat National des Distributeurs Spécialisés de produits biologiques et diététiques - SYNADIS BIO
- D'une part,

Et :

- La Fédération Commerce, Distribution et Services CGT ;
 - La Fédération des services CFDT ;
 - La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes FO ;
 - La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE – CGC ;
 - L'UNSA, Commerce et Services,
- D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

L'accord du 11 avril 2022 rappelait, en préambule, l'incertitude de la situation économique liée à une inflation plus élevée qu'au cours des trois précédentes décennies, et la visibilité réduite sur l'évolution de cette inflation. Il prévoyait le réexamen des minimas conventionnels à l'ordre du jour de leur plus prochaine réunion suivant une réévaluation du SMIC.

Cette réévaluation est intervenue le 1^{er} août 2022. En outre, les délais de la procédure, n'ont permis l'extension de l'accord du 11 avril 2022 que le 24 août 2022. Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs de la branche ont donc procédé au réexamen de la grille des minima conventionnels.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'accord du 11 avril 2022.

Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs de la branche demandent, en outre, que l'accord d'extension puisse intervenir dans les meilleurs délais.

ARTICLE 1^{ER} - SALAIRES MINIMAS HORAIRES ET MENSUELS

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique est fixé comme suit. Le salaire mensuel est fixé pour 151,67 heures de travail effectif.

NIVEAU	TAUX HORAIRE (en euros)	SALAIRE MENSUEL (en euros)
E1	11,290	1 712,35
E2	11,412	1 730,86
E3	11,480	1 741,17
E4	11,720	1 777,57
E5	11,800	1 789,71
E6	12,083	1 832,63
E7	12,175	1 846,58
AM1	15,240	2 311,45
AM2	15,500	2 350,89
C1	19,115	2 899,17
C2	21,175	3 211,61

ARTICLE 2 – SALAIRES MINIMA ANNUELS BRUTS POUR 218 JOURS DE TRAVAIL PAR AN

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

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL GARANTI pour 218 JOURS	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours	Après 36 mois
C1	36 182	37 267
C2	39 888	41 085

ARTICLE 3 – EGALITE PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

ARTICLE 4 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

ARTICLE 5 - ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIÉS

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

ARTICLE 6 - DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

ARTICLE 7 - SUIVI DE L'ACCORD

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

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

ARTICLE 8 - RÉVISION – DÉNONCIATION

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 9 - PUBLICITÉ ET FORMALITÉS DE DÉPÔT

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

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D2231-2 du Code du travail.

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

ARTICLE 10 - EXTENSION

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 12 décembre 2022

Suivent les signataires

FECP, Synadis Bio, CFDT services, FO FGTA, UNSA

FORMATION PROFESSIONNELLE

ACCORD DU 19 AVRIL 2021 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE

Entre :

La Fédération de l'Épicerie et du commerce de proximité (FECF) - 14 rue Bassano – 75016 Paris

D'une part,

Et,

La Fédération CGT Commerce, Distribution et Services - 263 rue de Paris - 93154 Montreuil Cedex

La Fédération des Services CFDT - 14 rue Scandicci - Tour Essor - 93508 Pantin

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

- 15 Avenue Victor Hugo - 92170 Vanves

La Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC Agro) - 26 rue de Naples – 75008 Paris

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

TITRE LIMINAIRE – UNE POLITIQUE DE FORMATION ADAPTÉE AUX IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE

TITRE I – LES ACTEURS DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 2- LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

Article 2-1- Rôle et missions de la CPNEFP

Article 2-2- Composition de la CPNEFP

Article 2-3- Fonctionnement de la CPNEFP

Article 2-4- Intervenants extérieurs

Article 2-5- Information de la CPPNI

ARTICLE 3 – LA SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE (SPP)

Article 3-1- Composition de la SPP

Article 3-2- Fonctionnement de la SPP

Article 3-3- Missions de la SPP

ARTICLE 4 – L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

ARTICLE 5 – L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

TITRE II – DÉFINIR LES AXES PRIORITAIRES POUR ACCOMPAGNER LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES DANS L'ADAPTATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE LEURS COMPÉTENCES

TITRE III - L'ACCÈS À L'EMPLOI PAR LA FORMATION EN ALTERNANCE

ARTICLE 6 – LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 6-1- Définition

Article 6-2- Politique de la branche

Article 6-3- Moyens mis en œuvre

ARTICLE 7 – LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 7-1- Objectif

Article 7-2- Prise en charge

Article 7-3- Publics

Article 7-4- Rémunération

Article 7-5- Durée du contrat

ARTICLE 8 – LA PROMOTION OU RECONVERSION PAR L’ALTERNANCE (ProA)

Article 8-1- Objet de la promotion ou reconversion par l’alternance (ProA)

Article 8-2- Salariés concernés par le dispositif

Article 8-3- Liste des certifications éligibles

Article 8-4- Durée de la ProA

Article 8-5- Durée de la formation

Article 8-6- Mise en œuvre de la ProA

Article 8-7- Accompagnement par un tuteur

Article 8-8- Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l’alternance

Article 8-9- Suivi de la ProA

ARTICLE 9 – L’ACCOMPAGNEMENT DES ALTERNANTS PAR UN TUTEUR

Article 9-1- Objet de la fonction tutorale

Article 9-2- Conditions

Article 9-3- Formation à la mission tutorale

Article 9-4- Financement

TITRE IV – FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS DE LA BRANCHE

ARTICLE 10 - LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 10-1- Principes

Article 10-2- Objectifs du plan de développement des compétences

Article 10-3- Bénéficiaires du plan de développement des compétences

Article 10-4- Contenu du plan de développement des compétences

ARTICLE 11 – DÉFINITION DE L’ACTION DE FORMATION

TITRE V- INCITER LA MOBILISATION DES DROITS INDIVIDUELS DES SALARIÉS POUR SÉCURISER LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

ARTICLE 12 - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 12-1- Principes

Article 12-2- Alimentation du CPF

Article 12-3- Formations éligibles au CPF

Article 12-4- Modalités de mobilisation du CPF

Article 12-5- Abondements du CPF

Article 12-6- Financement du CPF

ARTICLE 13- LE BILAN DE COMPÉTENCES

ARTICLE 14 – LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Article 14-1- Conditions pour bénéficier du congé de transition professionnelle

Article 14-2- Demande de congé de transition professionnelle

Article 14-3- Gestion et prise en charge du projet de transition professionnelle

ARTICLE 15- LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

TITRE VI- L’ACCÈS À LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 16 – UNE POLITIQUE DE CERTIFICATIONS ADAPTÉE À L’ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

ARTICLE 17 – L’ACCÈS DES SALARIÉS À LA CERTIFICATION PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPÉRIENCE (VAE)

ARTICLE 18 – LE PASSEPORT D’ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES

TITRE VII - FACILITER L’ACCÈS À LA FORMATION POUR TOUS

ARTICLE 19 - ACCOMPAGNER LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP ¹¹¹¹_{SEP}

ARTICLE 20 - FAVORISER L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ARTICLE 21 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL^{L'7}_{SEP}

Article 21-1- Objet de l'entretien professionnel

Article 21-2- Organisation de l'entretien professionnel

Article 21-3- Périodicité de l'entretien professionnel

Article 21-4- Modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié et état des lieux récapitulatif

TITRE VIII – CONTRIBUTION FINANCIÈRE DES ENTREPRISES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE

ARTICLE 22 – CONTRIBUTION UNIQUE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE

Article 22-1- Contribution à la formation professionnelle

Article 22-2- Taxe d'apprentissage

ARTICLE 23 – CONTRIBUTION DÉDIÉE AU FINANCEMENT DU CPF POUR LES TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CPF-CDD)

ARTICLE 24 – CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE SUPPLÉMENTAIRE POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 24-1- Taux de la contribution conventionnelle

Article 24-2- Utilisation de la contribution déterminée par la CPNEFP

ARTICLE 25 – CONTRIBUTION VOLONTAIRE DE L'ENTREPRISE

ARTICLE 26 – MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES DÉPENSES PAR L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES DONT RELÈVE LA BRANCHE

TITRE IX- DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 27 - ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIÉS

ARTICLE 28 - SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 29 - DURÉE ET EFFET

ARTICLE 30 - FORMALITÉS

ARTICLE 31 – ADHÉSION

ARTICLE 32 - RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD

ANNEXE 1 À L'ACCORD DU 19 AVRIL 2021 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPÉCIALISÉ : LISTE DES CERTIFICATIONS ÉLIGIBLES À LA PROMOTION OU RECONVERSION PAR L'ALTERNANCE (ProA)

ANNEXE 2 – GUIDE DU TUTORAT ET DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE POUR LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS

PRÉAMBULE

La Loi n°771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche rappellent l'importance de la formation professionnelle qui constitue :

Pour les salariés, un véritable levier d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle, tout en leur permettant d'être acteurs de leur parcours,

Pour les entreprises, un moyen :

De s'adapter aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences,

Et de rester attractives et compétitives.

Dans un contexte de profonds changements et de rapides évolutions des métiers, elles souhaitent adapter leur politique de formation aux nouvelles dispositions légales et surtout répondre aux besoins des salariés et des entreprises de la branche, en facilitant l'accès à la formation des salariés, notamment les moins qualifiés, et en répondant aux besoins en compétences des entreprises.

À ce titre, elles décident de conclure le présent accord afin d'accompagner l'évolution des activités et des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé en favorisant l'adaptation, le développement des compétences et des qualifications ainsi que la sécurisation des parcours.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que la réalisation des actions de formation pendant le temps de travail des salariés est privilégiée.

Par ailleurs, cet accord a pour objectifs de définir les axes prioritaires de développement des compétences et des qualifications au niveau de la branche, notamment dans le but :

De développer le recours à l'alternance qui constitue une des meilleures voies d'insertion et d'intégration des salariés dans les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé,

D'accroître la qualification des salariés tout au long de leur vie professionnelle,

De répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation,

De renforcer le développement des compétences pour maîtriser les produits, les différentes évolutions, les nouveaux modes de consommation, la digitalisation et les changements d'organisation de travail,

De favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle,

D'inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle,

De développer la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les TPE et les PME,

D'assurer la compétitivité et la pérennité des entreprises dans un environnement de plus en plus concurrentiel,

Et de sécuriser le parcours professionnel des salariés de la branche.

Pour y parvenir, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives s'appuient sur les dispositifs de formation issus de la Loi n°771-2018 du 5 septembre 2018, à savoir :

L'alternance,

La promotion ou la reconversion par l'alternance (ProA),

Le plan de développement des compétences,

La mobilisation des droits individuels des salariés pour sécuriser leur parcours professionnel à-travers :

Le Compte Personnel de Formation (CPF),

Le bilan de compétences,

Le projet de transition professionnelle (PTP),

La validation des acquis de l'expérience (VAE).

La promotion du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) pour accompagner les salariés dans la constitution de leur projet professionnel,

Le déploiement de l'entretien professionnel obligatoire qui constitue le cadre privilégié pour échanger sur le projet professionnel des salariés et leur parcours.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent toutes autres dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle dans la branche du Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), ayant le même objet, et notamment celles des accords du 9 février 2015 et du 11 juin 2018.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, tel que défini à l'article 1 de l'avenant n°138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

TITRE LIMINAIRE – UNE POLITIQUE DE FORMATION ADAPTÉE AUX IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE

La crise sanitaire liée à la propagation de l'épidémie du COVID-19 impacte fortement les entreprises et les salariés du commerce de détail alimentaire non spécialisé qui doivent s'adapter rapidement aux mesures d'urgence prises par le Gouvernement.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives entendent soutenir les entreprises et accompagner les salariés dans cette période compliquée.

À cet effet, elles restent attentives à l'impact de la crise sanitaire sur l'activité économique, sur l'évolution des métiers du commerce alimentaire non spécialisé et sur les organisations nécessitant une adaptation rapide des entreprises, notamment à de nouveaux modes de consommation, compatibles avec la sécurisation des parcours professionnels des salariés et leurs conditions de travail.

Dans ce contexte exceptionnel, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés tiendront compte de ces facteurs pour définir les axes prioritaires de la branche dans les deux prochaines années, principalement dans l'objectif de permettre :

Aux entreprises de renforcer les compétences de leurs salariés pour faire face à la crise,

Aux salariés de s'adapter aux évolutions des métiers, de développer leurs compétences, d'acquérir de nouvelles qualifications et de sécuriser leur parcours professionnel.

TITRE I – LES ACTEURS DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent le rôle prépondérant de la branche professionnelle dans le domaine de la formation et du développement des compétences et tout particulièrement en matière :

De définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés,

De mutualisations des fonds d'origine légale en application de l'article L2253-1 du code du travail et d'origine conventionnelle,

De financement des formations dans le cadre de l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation),

De gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, prévu à l'article 5 du présent accord et sur l'opérateur de compétences dont relève la branche,

De création de certifications professionnelles.

À cet effet, la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé dispose d'instances paritaires chargées de restituer les travaux à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

ARTICLE 2- LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) du commerce de détail alimentaire non spécialisé procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche.

À ce titre, elle assure notamment les missions définies dans le présent article.

Article 2-1 – Rôle et missions de la CPNEFP

La CPNEFP a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en liaison avec l'évolution des métiers et de l'emploi dans la branche.

Article 2-1-1- Missions de la CPNEFP en matière d'emploi

La CPNEFP permet l'information réciproque des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives sur la situation de l'emploi dans la branche.

En outre, elle a un rôle d'analyse des emplois de la branche, de leur évolution et en particulier :

D'examen de la structure des emplois,

D'étude de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies et des métiers :

Analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des salariés et des entreprises,

Analyse des flux d'emploi en vue d'anticiper et de prévenir d'éventuels déséquilibres entre l'offre et la demande. Elle contribue à l'insertion professionnelle des jeunes, au développement des compétences, à la sécurisation des parcours et au maintien dans l'emploi.

Article 2-1-2- Missions de la CPNEFP en matière de formation

La CPNEFP définit la politique de formation de la branche, adaptée aux besoins des salariés et des entreprises. Elle en fixe les priorités et les orientations, notamment au regard des informations transmises par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

À ce titre, la Commission dispose des prérogatives suivantes :

Définir la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), notamment en déterminant des actions pour accompagner les TPE/PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et en facilitant l'accès à la formation des salariés de ces entreprises. À cet effet, elle peut s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur l'opérateur de compétences dont relève la branche,

Fixer les grandes orientations en matière de formation professionnelle et d'alternance, mises en œuvre par l'opérateur de compétences,

S'assurer de la mise en œuvre effective des priorités et orientations définies,

Mettre à disposition des chefs d'entreprise et des salariés les résultats des études menées au sein de la branche ainsi que les conclusions et les recommandations formulées par la CPNEFP en matière de priorités de formation professionnelle et d'alternance,

Suivre l'application des accords conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation et d'apprentissage, de GPEC.

La CPNEFP intervient notamment :

1^{er} - Dans la co-construction des certifications adaptées aux besoins des salariés et des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Dans ce cadre, elle exerce notamment les prérogatives suivantes :

Proposer l'élaboration de nouveaux parcours certifiants, la création de certificats de qualification professionnelle (CQP),

Mettre en place et réviser les référentiels d'activité et de certification, en veillant à la pertinence du découpage des blocs de compétences,

Déterminer la personne morale détentrice des droits de propriété intellectuelle à l'occasion de la création d'un CQP,

Habiller les organismes de formation préparant les candidats aux CQP de la branche,

Préciser les modalités d'élaboration et de validation des CQP et, le cas échéant, des autres certifications, Demander à la Commission de certification de France compétences, l'inscription au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) des certifications de la branche.

2^{ème}- En matière de formation initiale et de validation des acquis de l'expérience (VAE) en participant :

À la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche,

À la politique de la branche pour la formation des formateurs et l'accueil des stagiaires en entreprises, y compris la politique en matière de tutorat,

À des jurys nationaux de délivrance de titres et diplômes,

3^{ème} - En participant à la définition des formations de reconversion identifiées par la branche,

4^{ème} - En matière de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, Promotion et reconversion par l'Alternance (ProA), etc.) :

En participant à la définition des priorités de la branche dans ces domaines,

En déterminant les niveaux de prises en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation,

En définissant les conditions de financement de la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que celles de l'exercice à la fonction tutorale.

5^{ème}- En contribuant à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification ou à créer (notamment dans le cadre de la Promotion ou reconversion par l'Alternance (ProA), des projets de transition professionnelle).

Article 2-1-3- Missions de la CPNEFP en matière d'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser et d'examiner les résultats obtenus par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

Article 2-1-4- Missions de la CPNEFP en matière de pilotage financier de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives confient, à la CPNEFP, le pilotage et la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

Dans le cadre de cette mission, la CPNEFP :

Définit les priorités, les actions de formation, les barèmes et les modalités de prise en charge des actions de formation financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue,

Décide de l'usage et de la répartition des fonds de cette contribution conventionnelle supplémentaire selon les modalités définies à l'article 24 du présent accord,

Veille à la déclinaison effective, par la SPP, des orientations politiques arrêtées par la branche. À cet effet, la CPNEFP transmet à la SPP toutes les informations utiles à la déclinaison opérationnelle des décisions politiques de la CPNEFP, s'agissant de l'utilisation des fonds provenant de cette contribution,

Effectue le contrôle portant sur les modalités d'attribution des fonds provenant de cette contribution conventionnelle supplémentaire,

Assure le suivi des actions effectivement financées avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire et la bonne gestion de ces fonds,

Accompagne et conseille la SPP dans la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue,

Alerte la CPPNI en cas de discordance constatée entre les décisions prises par les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives et leur déclinaison opérationnelle à travers la SPP ou le Conseil d'administration de l'Opérateur de compétences désigné par la branche.

Article 2-2 - Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est une instance paritaire nationale composée comme suit :

Un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants : un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national,

Un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la Commission choisit parmi ses membres :

Un Président

Et un Vice-Président.

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La Présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la Présidence assumant la Vice-Présidence.

Le collège qui détient la Présidence de la CPNEFP détient la Vice-Présidence de la Section Professionnelle Paritaire (SPP), prévue à l'article 3 du présent accord.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 2-3 – Fonctionnement de la CPNEFP

Article 2-3-1 – Convocation des membres et participation aux réunions

La CPNEFP se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par la Présidence et la Vice-Présidence.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

Soit de la Présidence,

Soit d'au moins trois organisations membres de la CPNEFP. Dans ce cas, la Présidence prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

La convocation est adressée au moins un mois à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

La Présidence fixe l'ordre du jour conjointement avec la Vice-Présidence. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

La Présidence et la Vice-Présidence assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la Commission. Elles conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le Secrétariat. En cas d'absence des deux, elles sont remplacées par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions établis par le secrétariat sont adressés aux membres de la CPNEFP dans un délai d'une semaine maximum à l'issue de la réunion. Ils sont proposés à l'approbation des membres de la CPNEFP lors de la réunion suivante, puis signés par la Présidence et la Vice-Présidence.

Article 2-3-2 – Modalités des délibérations de la CPNEFP

2-3-2-1- Pour les décisions relatives aux orientations stratégiques prises par la CPNEFP, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives délibèrent en fonction du poids de leur représentativité tel que défini dans l'arrêté ministériel publié au journal officiel pour la durée du mandat de représentativité en cours au moment des délibérations.

À chaque nouvelle mesure de l'audience des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés faisant l'objet d'un nouvel arrêté, ces taux sont ajustés en fonction des résultats obtenus par chaque organisation.

2-3-2-2- Pour les décisions relatives au fonctionnement de la CPNEFP et des réunions de la Commission, les délibérations sont prises sur la base du vote égalitaire d'une voix par organisation, à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

La CPNEFP ne peut valablement délibérer que lorsque la majorité délibérative de chacun des collèges est présente ou représentée.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la CPNEFP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

Article 2-3-3 – Secrétariat de la Commission

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) prévu à l'article 10-4 de l'avenant n°138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Article 2-4 – Intervenants extérieurs

Pour mener à bien ses missions, la CPNEFP s'appuie, sur les travaux réalisés par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche prévu à l'article 5 du présent accord.

La CPNEFP peut inviter toute personne compétente et notamment le responsable de l'observatoire prospectif mis à disposition par l'opérateur de compétences dont relève la branche aux réunions de la commission.

Elle peut également solliciter des avis et conseils extérieurs, ou tous organismes appropriés pour l'accompagner dans ses travaux et l'aider à atteindre ses objectifs.

Article 2-5 – Information de la CPPNI

La Présidence et la Vice-Présidence informent régulièrement les membres de la CPPNI. Elles leur rendent compte au moins une fois par an des travaux menés et des décisions prises par la CPNEFP.

Elles font connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, pour mettre en œuvre une communication destinée à informer les entreprises et les salariés.

ARTICLE 3 – LA SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE (SPP)

La Section Professionnelle Paritaire (SPP) met en œuvre les orientations et la politique de formation définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Elle est créée au sein de l'opérateur de compétences dont relève la branche.

Cette Commission a pour objet de réguler et de suivre l'emploi des fonds de la formation professionnelle de la branche. Elle remplit les missions définies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 3-1 - Composition de la SPP

La SPP est composée comme suit :

Un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants : un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national,

Un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la SPP choisit parmi ses membres :

Un Président

Et un Vice-Président.

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La Présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la Présidence assumant la Vice-Présidence.

Le collège qui détient la Présidence de la SPP détient la Vice-Présidence de la CPNEFP prévue à l'article 2 du présent accord.

À chaque renouvellement, la répartition des postes s'effectue alternativement et paritairement entre les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 3-2 – Fonctionnement de la SPP

Article 3-2-1 – Convocation des membres et participation aux réunions

La SPP se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par la Présidence et la Vice-Présidence.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative :

Soit de la Présidence,

Soit d'au moins trois organisations membres de la SPP. Dans ce cas, la Présidence prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

La convocation est adressée au moins un mois à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

La Présidence fixe l'ordre du jour conjointement avec la Vice-Présidence. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

La Présidence et la Vice-Présidence assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Elles conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le Secrétariat. En cas d'absence des deux, elles sont remplacées par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions établis par le secrétariat sont adressés aux membres de la SPP dans un délai d'une semaine maximum à l'issue de la réunion. Ils sont proposés à l'approbation des membres de la SPP lors de la réunion suivante, puis signés par la Présidence et la Vice-Présidence.

Article 3-2-2 – Modalités des délibérations de la SPP

3-2-2-1- Pour les décisions relatives aux orientations stratégiques prises par la SPP, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives délibèrent en fonction du poids de leur représentativité tel que défini dans l'arrêté ministériel publié au journal officiel pour la durée du mandat de représentativité en cours au moment des délibérations.

À chaque nouvelle mesure de l'audience des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés faisant l'objet d'un nouvel arrêté, ces taux sont ajustés en fonction des résultats obtenus par chaque organisation.

3-2-2-2- Pour les décisions relatives au fonctionnement de la SPP et des réunions de la commission, les délibérations sont prises sur la base du vote égalitaire d'une voix par organisation représentative au niveau de la branche, à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

La SPP ne peut valablement délibérer que lorsque la majorité délibérative de chacun des collèges est présente ou représentée.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la SPP de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

Article 3-2-3 – Secrétariat de la Commission

Le secrétariat de la SPP est assuré par la branche.

Article 3-3 – Missions de la SPP

La SPP a pour missions notamment :

De gérer les fonds affectés et destinés au financement des différents dispositifs de la formation professionnelle,

De mettre en application les axes prioritaires de formation continue des entreprises, conformément aux recommandations de la CPNEFP,

De définir des priorités de formations et des règles de prise en charge pour accompagner les entreprises de moins de 50 salariés dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et dans leurs projets de formation, en cohérence avec les dispositions conventionnelles, les avis et les orientations de la CPNEFP.

La SPP veille à ce que les orientations définies par la CPNEFP soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'Opérateur de compétences au regard de l'équilibre des fonds gérés.

ARTICLE 4 – L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ont participé à la création de l'opérateur de compétences l'OPCOMMERCE, dont ils ont signé l'accord constitutif le 11 décembre 2018.

Créé à partir de l'organisme paritaire collecteur agréé FORCO, l'OPCOMMERCE a été agréé par arrêté ministériel du 29 mars 2019, modifié par arrêté du 9 mai 2019. Il réunit les métiers du commerce.

L'opérateur de compétences (OPCO) dont relève la branche reçoit les fonds issus de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFP) lui permettant de financer, tout ou partie des actions de formation, en application des orientations et de la politique de formation définies par la branche.

Il assure également l'ensemble des missions qui lui sont confiées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, quelle que soit la décision de l'entreprise de contribuer au financement de la formation au-delà du minimum légal.

Il exerce notamment les missions suivantes :

Apporter un appui technique à la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé pour :

Établir une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) de branche,

Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en fonction des certifications professionnelles visées,

Élaborer les certifications professionnelles de branche.

Financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niveaux de prise en charge définis par la CPNEFP,

Assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et plus particulièrement des TPE/PME, permettant :

D'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle,

De les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité,

Promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail (AFEST).

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont participé à la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) au sein de l'OPCOMMERCE, dont le rôle et les modalités de fonctionnement sont définis à l'article 3 du présent accord. Cette Commission a pour objet de porter au sein de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP exerce ses missions en respectant les accords conclus au niveau de la branche et les décisions arrêtées par la CPNEFP.

Par ailleurs, en cas de versements volontaires des entreprises, quel que soit leur effectif, l'Opérateur de compétences dont relève la branche leur propose des services complémentaires.

Dans ce cas, les entreprises concernées peuvent :

Soit garder ce budget en gestion propre,

Soit conclure une convention d'adhésion avec l'Opérateur de compétences afin de convenir des modalités de ce versement volontaire.

Si l'entreprise fait le choix de conclure une convention d'adhésion avec l'Opérateur de compétences, elle lui confie la collecte et la gestion de ses fonds et bénéficie d'un droit de tirage tout au long de l'année sur son compte réservé.

En outre, l'opérateur de compétences dont relève la branche recherche et communique aux entreprises les opportunités d'appels à projet et recherches de financements complémentaires afin d'accompagner la branche dans la création de parcours de formation répondant aux besoins des salariés et des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

ARTICLE 5 – L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé rappellent l'importance de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans la mise en œuvre de la politique de formation de la branche.

Afin d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives s'appuient sur l'Observatoire prospectif mis à disposition par l'Opérateur de compétences dont relève la branche.

Il est l'outil de gestion prévisionnelle des métiers, des qualifications et des compétences de la branche.

Le pilotage de l'observatoire de la branche est assuré par les membres de la CPNEFP.

À ce titre, la Commission est chargée d'élaborer le cahier des charges annuel et la liste des travaux demandés à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ces travaux peuvent porter sur toute étude permettant une meilleure connaissance de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment au regard des mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche.

Les membres de la CPNEFP examinent les résultats de ces travaux permettant à la branche de se doter d'informations et de données quantitatives et qualitatives qui servent :

À connaître les évolutions de l'emploi et des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé,

À définir les orientations de la branche en matière de formation,

À déterminer les priorités et les actions nécessaires,

Et à préciser les publics concernés.

L'Observatoire permet également d'identifier les fortes mutations de l'activité et les risques d'obsolescence des compétences dans le but de mettre en place efficacement les dispositifs de reconversion par l'alternance.

TITRE II - DÉFINIR LES AXES PRIORITAIRES POUR ACCOMPAGNER LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES DANS L'ADAPTATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE LEURS COMPÉTENCES

Afin de favoriser l'accès à la formation de tous les salariés de la branche, notamment les moins qualifiés, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont identifié trois axes prioritaires :

La gestion de la relation client,

L'optimisation de la chaîne logistique,

Et le management de proximité.

Ces thématiques regroupent quatre familles de métiers stratégiques pour les métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, en mutation ou en tension, et pour lesquelles l'actualisation des compétences est nécessaire.

Ces familles de métiers, définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

Le Commerce,

Les savoir-faire alimentaires,

Le Management,

La logistique.

L'atteinte de ces objectifs constituant un enjeu majeur pour les entreprises et les salariés du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés décident de développer leur politique de formation en privilégiant ces actions prioritaires qui répondent aux enjeux économiques, technologiques, numériques et environnementaux permettant aux entreprises de rester attractives et compétitives et aux salariés d'évoluer dans leur métier.

Dans cette perspective, ils entendent accompagner :

Les salariés, peu ou pas qualifiés, dans l'acquisition d'un premier niveau de qualification et/ou de nouvelles compétences, notamment par le développement de l'Alternance dans la branche,

Et les autres salariés, dans l'évolution de leurs compétences et l'acquisition d'une qualification plus élevée, grâce au plan de développement des compétences et à la promotion des certifications, notamment des CQP de la branche.

Conscients de l'importance de ces dispositifs, qui constituent un moyen d'insertion professionnelle, d'accès à l'emploi et d'acquisition de qualifications professionnelles, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives définissent leur politique de formation dans le présent accord, orienté autour des axes majeurs suivants :

L'Alternance avec la mise en avant de l'apprentissage, du contrat de professionnalisation et de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE),

La mobilité interne ou externe, la promotion ou la reconversion avec la ProA et le projet de transition professionnelle (PTP),

Le développement des compétences, notamment avec le plan de développement des compétences et la définition de parcours de formation multimodale,

Et l'accès à des certifications répondant à l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

TITRE III - L'ACCÈS À L'EMPLOI PAR LA FORMATION EN ALTERNANCE

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que l'alternance constitue un véritable levier d'insertion professionnelle pour les jeunes, les personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle car elle associe à la fois un enseignement théorique et pratique, en vue de se former à un métier et d'acquérir des compétences opérationnelles.

Elles souhaitent poursuivre le développement de l'alternance pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle et permettre l'acquisition de qualifications professionnelles.

L'alternance peut être mise en œuvre dans le cadre :

D'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, deux dispositifs qui poursuivent le même objectif de formation mais dotés de conditions d'application spécifiques,

Ou de la Promotion ou reconversion par l'Alternance (ProA), qui permet aux salariés, dans le cadre de projets co-construits avec l'entreprise, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent, à l'article 8 du présent accord, de maintenir les dispositions conventionnelles préexistantes, issues de l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en œuvre de la

promotion ou reconversion par l'Alternance (ProA) dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), étendu par arrêté du 18 décembre 2020.

ARTICLE 6 – LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 6-1- Définition

Le contrat d'apprentissage permet à des jeunes de 16 à 29 ans révolus, ou à certains publics sans limite d'âge, de suivre une formation en alternance en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

La durée de ce contrat varie entre 6 mois et 3 ans. Il peut être prolongé d'un an, en cas d'échec à l'examen.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, outre la formation théorique dispensée en centre de formation d'apprentis (CFA), l'entreprise s'engage à assurer à l'apprenti une formation pratique en entreprise, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage dans les conditions fixées à l'article 9 du présent accord.

Article 6-2 - Politique de la branche

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période de deux mois, prévue à l'article L6222-18 du Code du Travail.

L'employeur doit être attentif à la qualité de la formation dispensée à l'apprenti.

À cet effet, en complément des dispositions prévues à l'article 9 du présent accord, il doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Article 6-3 - Moyens mis en œuvre

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et le financement des établissements d'enseignement préparant aux métiers de la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives invitent toutes les entreprises à affecter la part de 13% de la taxe d'apprentissage destinée à des dépenses libératoires à des CFA et des établissements de formation formant aux métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

La branche communique sur la voie de l'apprentissage par le biais de ses outils dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

ARTICLE 7 – LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation professionnelle permettant à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter sa formation initiale par une qualification complémentaire, en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant des périodes de formation et de mise en situation de travail afin de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article 7-1 - Objectif

De manière générale, le contrat de professionnalisation a pour but d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI) ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une Convention collective nationale de branche.

Néanmoins, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent que ces mesures soient utilisées prioritairement pour l'accès aux certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Le bénéficiaire est accompagné par un tuteur pendant la durée du contrat, dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord.

Article 7-2 - Prise en charge

La CPNEFP détermine annuellement les niveaux de prise en charge des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des frais annexes relatifs à ces dispositions.

Article 7-3 - Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

Jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale,

Demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus,

Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA),

Bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS)

Bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),

Personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L5134- 19-1 du Code du Travail,

Bénéficiaires du revenu minimum d’insertion et de l’allocation de parent isolé, dans les départements d’outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 7- 4 - Rémunération

Les salariés bénéficiaires d’un contrat de professionnalisation sont rémunérés en pourcentage du SMIC et au minimum selon le barème suivant :

	SALARIÉS DE 16 À 20 ANS RÉVOLUS	SALARIÉS DE 21 À 25 ANS RÉVOLUS	SALARIÉS DE 26 ANS ET PLUS
TITRE OU DIPLÔME NON PROFESSIONNEL DE NIVEAU IV OU TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL INFÉRIEUR AU BAC	55 % DU SMIC	80 % DU SMIC	100 % DU SMIC OU 85% DE LA REMUNERATION MINIMALE CONVENTIONNELLE SI PLUS FAVORABLE
TITRE OU DIPLÔME PROFESSIONNEL ÉGAL OU SUPÉRIEUR AU BAC OU DIPLÔME DE L’ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	65 % DU SMIC	90 % DU SMIC	100 % DU SMIC OU 85 % DE LA REMUNERATION MINIMALE CONVENTIONNELLE SI PLUS FAVORABLE

Article 7-5 - Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Si le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, l’action de professionnalisation réalisée au début de la relation contractuelle est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être prolongées jusqu’à 24 mois pour :

Des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d’une évaluation préalable,

Les CQP de la branche professionnelle,

Des actions visant l’obtention d’un diplôme de l’Education nationale, du ministère de l’Agriculture ou de l’enseignement supérieur d’un titre délivré par le Ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion.

En tout état de cause, la durée des actions d’évaluation, d’accompagnement et d’enseignement généraux, professionnels et technologiques respecte la durée minimale définie par les dispositions légales en vigueur.

La durée maximale des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle (fixée par l’avenant créant le CQP) ou visant un diplôme ou un titre peut excéder 25 % de la durée totale des contrats.

L’Opérateur de compétences dont relève la branche professionnelle communique à la CPNEFP un bilan annuel sur ces mesures. La CPNEFP ajustera sa politique de formation en fonction de l’évolution des besoins des entreprises.

ARTICLE 8 – LA PROMOTION OU RECONVERSION PAR L’ALTERNANCE (ProA)

Les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la Pro-A comme un enjeu prioritaire qui s’inscrit dans la politique de formation professionnelle définie par la branche.

Ce dispositif contribue au développement des compétences et des qualifications ainsi qu’à la sécurisation des parcours, tant pour l’entreprise, qui doit renforcer sa compétitivité dans un environnement concurrentiel que pour les salariés, qui doivent maintenir et développer leurs compétences et s’adapter aux changements.

Dans un contexte en constante mutation technologique et de rapide évolution des métiers, les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont notamment pour objectif d’accompagner l’évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

Répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper leur mutation,

Assurer leur pérennité dans un environnement de plus en plus concurrentiel,

Inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle,

Garantir leur employabilité,

Et sécuriser leur parcours professionnel.

Pour ce faire, elles souhaitent faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l’Alternance (ProA) pour les salariés de la branche qui veulent bénéficier d’une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d’anticiper les mutations et l’obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Les présentes dispositions ont pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la promotion ou reconversion par l’Alternance et son financement.

Article 8-1- Objet de la promotion ou reconversion par l’alternance (Pro-A)

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre de projets co-construits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d’une promotion sociale ou professionnelle par la réalisation de formations certifiantes ou d’actions de formation permettant de faire valider les acquis de l’expérience (VAE).

Il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Article 8-2 – Salariés concernés par le dispositif

La promotion ou la reconversion par l'Alternance est ouverte, notamment aux salariés, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et qui sont :

En CDI à temps complet ou à temps partiel,

En contrat unique d'insertion à durée indéterminée,

En activité partielle, quel que soit leur contrat de travail, conformément aux dispositions des Articles R5122-1 et suivants du Code du travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés visés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Conformément à l'Article L6324-2 du Code du travail, cette qualification doit être inférieure ou égale à un niveau défini par décret.

Article 8-3 – Liste des certifications éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'Alternance (ProA), figurant en Annexe 1 du présent accord.

Article 8-3-1- Exposé des enjeux face aux mutations de l'activité et à l'obsolescence des compétences

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, de fortes mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent accompagner et soutenir :

Les salariés dans le développement de leurs compétences, de leurs qualifications et leur évolution professionnelle, Et les entreprises qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et en constante évolution des techniques et des métiers.

Dans cet objectif, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives définissent la liste des certifications éligibles à la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA), en s'appuyant notamment sur l'étude EDEC relative à l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sous l'égide du Ministère du Travail.

Après analyse de ces données et recueil des besoins auprès des entreprises, elles ont identifié trois thématiques pour lesquelles l'actualisation des compétences constitue un enjeu majeur pour anticiper l'obsolescence de certaines compétences, garantir l'employabilité des salariés et assurer la pérennité des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

A savoir :

La gestion de la relation client,

L'optimisation de la chaîne logistique,

Et le management de proximité.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la ProA en donnant la priorité à quatre familles de métiers stratégiques dans le secteur, afin de :

Répondre aux enjeux socio-économiques,

Permettre aux entreprises de la branche de renforcer et développer les compétences,

Accompagner et soutenir les salariés dans leur évolution professionnelle,

Et faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Les familles de métiers en mutation ou en tension, identifiées par la CPNEFP de la branche, sont les suivantes :

Le commerce,

Les savoir-faire alimentaires,

Le management,

La logistique.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives indiquent que les certifications visées dans la liste figurant en Annexe 1 du présent accord, constituent un moyen de prévenir le risque d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

Article 8-3-2- Suivi et Réexamen de la liste en CPNEFP de la branche

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que les certifications complétées, modifiées ou nouvellement créées postérieurement à la signature du présent accord, y compris les éventuels CQP de la branche professionnelle ou CQPI, inscrits au RNCP, seront intégrées dans la liste définie en Annexe 1, sous réserve de l'extension de l'avenant conclu par les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés.

Elles rappellent que ces certifications devront être en lien avec les familles de métiers identifiées à l'Article 8-3-1 ci-dessus.

Par ailleurs, elles conviennent de réexaminer cette liste, en Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), chaque fois que des ajustements seront nécessaires en raison notamment : De mutations socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la Branche,

Ou de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Dans ce cas, les ajustements effectués seront formalisés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8-4 – Durée de la Pro-A

La durée totale de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour :

Des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable,

Les CQP de la branche professionnelle,

Des actions visant l'obtention d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de l'Éducation Nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tout état de cause, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une Pro-A respectent la durée minimale définie par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 8-5 – Durée de la formation

Les actions de formation associent :

Des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés soit par des organismes de formation (publics ou privés), soit par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service formation,

Et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Dans le cadre d'un parcours de formation, des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être également engagées.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (CléA), du CléA numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), la durée des actions de formation réalisées dans le cadre de la Pro-A est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du dispositif.

Toutefois, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que la durée des actions de formation, peut être supérieure à 25% de la durée totale de la Pro-A, pour des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle ou visant l'obtention d'une certification professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation Nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

Article 8-6- Mise en œuvre de la Pro-A

La Pro-A peut être mise en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant conclu entre l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'Alternance.

Cet avenant doit être déposé à l'opérateur de compétences dont relève la branche selon les règles applicables au contrat de professionnalisation, prévues aux Articles D6325-1 et suivants du Code du travail.

Les actions de formation de promotion ou de reconversion par l'Alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, elles donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

Soit à l'initiative du salarié,

Soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de :

30 heures par an et par salarié,

Ou 2% du forfait jours ou heures pour les salariés, dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, peut être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion.

Pendant la durée de ces actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8-7- Accompagnement par un tuteur

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accompagner chaque bénéficiaire de la promotion ou reconversion par l'Alternance, selon les modalités définies à l'article 9 du présent accord.

Article 8-8- Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance

Le dispositif de la Pro-A est financé par l'opérateur de compétences dont relève la Branche, conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

Article 8-8-1- Frais financés dans le cadre de la Pro-A

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre de la Pro-A, par l'opérateur de compétences dont relève la Branche, sont les suivants :

Les frais pédagogiques couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation,

Les frais de transport et d'hébergement,

La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation,

Les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

Article 8-8-2- Niveaux de prise en charge

Le montant forfaitaire des frais prévus à l'article 8-8-1 du présent accord est fixé en CPNEFP et validé en Section Paritaire Professionnelle (SPP).

Article 8-8-3- Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences

L'opérateur de compétences dont relève la branche peut financer, au titre des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du forfait de prise en charge défini en CPNEFP et validé en SPP.

Article 8-9- Suivi de la Pro-A

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pilotent les conditions de mise en œuvre du dispositif de la Pro-A et en assurent le suivi, en CPNEFP.

ARTICLE 9 – L'ACCOMPAGNEMENT DES ALTERNANTS PAR UN TUTEUR

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance accordée à l'accompagnement des alternants par un tuteur pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et d'une Pro-A, ou par un maître d'apprentissage pour les apprentis.

Le développement du tutorat participe de la qualité, de l'efficacité et de la réussite de la formation en alternance. Il est nécessaire tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, notamment techniques.

Dans cet objectif, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent renforcer cet accompagnement et favoriser la fonction tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation, de l'apprentissage, ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A).

À ce titre, les salariés amenés à exercer cette mission continuent à bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9-3 du présent accord.

Par ailleurs, afin d'accompagner les mesures mises en place par la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives demandent aux entreprises :

D'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur,

De valoriser le rôle du tuteur et du maître d'apprentissage auprès des alternants et des autres salariés, notamment par la mise en place d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de toute autre disposition plus favorable.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives mettent à la disposition des entreprises et des salariés de la branche un guide du tutorat auquel ils se référeront. Ce guide figure en Annexe II du présent accord.

Article 9-1- Objet de la fonction tutorale

La fonction tutorale a pour objet :

D'accompagner les alternants dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel,

D'aider, d'informer et de guider les alternants qui participent à des actions de formation, dans le cadre soit de contrats d'apprentissage et de professionnalisation, soit de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA),

De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par les alternants, par la mise en œuvre d'une action de formation interne,

De participer à l'évaluation des qualifications acquises par l'alternant dans le cadre du contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, la désignation d'un tuteur est obligatoire.

Article 9-2- Conditions

9-2-1- Pour faciliter le développement de la fonction tutorale, et valoriser la mission, tant pour les salariés tuteurs ou maîtres d'apprentissage, que pour les salariés accompagnés, les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires qui justifient d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation, la Pro-A ou un CQP.

9-2-2- Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,

Ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

9-2-3- Lorsqu'il est salarié, le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés titulaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A). Il peut néanmoins accueillir un alternant supplémentaire, dont la formation

est prolongée en cas d'échec à l'examen. Dans ce cas, l'exercice de la mission ainsi confiée au salarié tuteur devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Ce dernier, quel que soit son statut, ne peut assurer cette mission à l'égard de plus de deux salariés.

Article 9-3- Formation à la mission tutorale

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage essentielle à l'accompagnement des alternants, à la qualité de la formation et au bon déroulement de ces contrats.

À ce titre, les employeurs veillent à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, afin que ces derniers puissent exercer correctement leur mission.

À cet effet, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et d'une formation spécifique lorsqu'il exerce la mission pour la première fois ou qu'il n'a pas exercé cette mission pendant deux ans révolus.

En tout état de cause, chaque fois que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage souhaite actualiser, entretenir ou compléter ses connaissances, il peut demander à bénéficier d'une formation à l'exercice de sa mission, notamment :

En cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires,

En cas de révision des référentiels de diplômes, de titres, de certifications ou de CQP de la branche,

En cas d'évolution dans les méthodes de travail et dans la stratégie de l'entreprise.

L'opérateur de compétences dont relève la branche assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et peut proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat, conformément aux décisions arrêtées en CPNEFP en application des dispositions légales et réglementaires.

Article 9-4- Financement

La CPNEFP détermine annuellement les conditions de financement de :

La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage,

Et de l'exercice à la fonction tutorale.

TITRE IV – FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS DE LA BRANCHE

Face aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives identifient en CPNEFP les métiers en évolution et définissent les compétences nécessaires aux salariés et aux entreprises pour s'adapter à l'environnement et au contexte actuel.

Pour accompagner les salariés et les aider à anticiper, actualiser, développer leurs compétences et leurs qualifications, la CPNEFP définit, chaque année, des actions de formation prioritaires à destination des salariés et des entreprises de la branche.

Ces parcours ou actions de formation aux modalités innovantes (formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail, etc.) s'inscrivent dans les axes prioritaires prévus au Titre II du présent accord et définis par la CPNEFP.

ARTICLE 10 - LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de développement des compétences réunit l'ensemble des actions de formation mises en place par les entreprises pour leurs salariés pour une année donnée.

Article 10-1- Principes

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche considèrent que le plan de développement des compétences est un outil stratégique permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences, pour faire face aux évolutions technologiques, socio-économiques, commerciales ou stratégiques.

Elaboré par l'employeur, le plan de développement des compétences est la traduction opérationnelle de la politique de formation de l'entreprise et regroupe l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés. Les actions de formation prévues dans ce cadre peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et visant l'acquisition d'un bloc de compétences.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et en l'absence d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, est consulté chaque année sur le plan de développement des compétences dans le cadre :

De la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise,

De la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Dans ce cadre, lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du CSE notamment :

Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation,

Les informations sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage,

Les informations sur le plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise,
Les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation, de la Pro-A et du compte personnel de formation (CPF),

Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatif.

Article 10-2- Objectifs du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences vise notamment à :

Préparer la gestion des emplois et des compétences dans les entreprises pour appréhender les différentes évolutions,

Adapter les compétences des salariés à l'évolution des métiers,

Permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi des salariés dans l'entreprise,

Développer les compétences et les qualifications.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

Les actions de formation,

Les bilans de compétences,

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,

Les actions de formation par l'apprentissage.^[1]^[SEP]

Les actions de formation peuvent être dispensées selon différentes méthodes d'apprentissage et d'acquisition des compétences, en application des dispositions légales, réglementaires et des règles définies à l'article 11 du présent accord.

Le parcours pédagogique caractérise l'action de formation qui est organisée avec le concours de moyens et de ressources pédagogiques dédiés aux actions de formation.

Article 10-3-Bénéficiaires du plan de développement des compétences

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du plan de développement des compétences, y compris les travailleurs saisonniers dans les conditions prévues par les articles L6321-9 à L6321-11 du code du travail.

Article 10-4- Contenu du plan de développement des compétences

En application des dispositions légales en vigueur, le plan de développement des compétences est organisé autour de différents types d'actions de formation :

Les actions de formation obligatoires définies par le code du travail comme celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Ces actions de formation constituent nécessairement un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

Et les autres actions de formation qui ne constituent pas des formations obligatoires au sens des dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 11 – DÉFINITION DE L'ACTION DE FORMATION

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance qu'elles accordent à la qualité de la formation dispensée.

À ce titre, le contenu de la formation doit répondre à des objectifs préalablement déterminés, en particulier concernant les compétences et/ou connaissances que la formation permet d'acquérir, les prérequis (c'est-à-dire les connaissances préalables nécessaires pour suivre la formation), les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre, le dispositif de suivi et d'évaluation prévu.

Dans ce cadre, l'action de formation peut être réalisée :

- En tout ou partie à distance, sous réserve que sa mise en œuvre comprenne :

Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le salarié dans le déroulement de son parcours,

Une information du salarié sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne,

Ainsi que la mise en place d'évaluations jalonnant ou concluant l'action de formation.

2)- En situation de travail sous réserve que sa mise en œuvre comprenne :

Une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques,

La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale,

La mise en place de phases d'analyses (dites phases réflexives) distinctes des mises en situation de travail.

Ce temps d'analyses, pendant lequel le salarié est accompagné par un formateur interne ou externe à l'entreprise, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé pendant la mise en situation de travail, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages.

Des évaluations spécifiques des acquis jalonnant ou concluant l'action de formation.

TITRE V- INCITER LA MOBILISATION DES DROITS INDIVIDUELS DES SALARIÉS POUR SÉCURISER LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

ARTICLE 12 - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 12-1- Principes

Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne, salarié ou demandeur d'emploi, depuis son entrée sur le marché du travail jusqu'à sa retraite, indépendamment de son statut.

Il est destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, en développant ses compétences et ses qualifications ou en lui permettant d'acquérir un premier niveau de qualification.

Les heures acquises, au 31 décembre 2014, au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées, sont intégrées sur ce compte, sous réserve d'y avoir été inscrites par le salarié avant le délai fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le CPF est comptabilisé en euros et ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de son titulaire, son refus ne constituant pas une faute.

Son contenu demeure acquis par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Afin de pouvoir bénéficier de son CPF, le salarié doit, au préalable, créer un compte sur un service dématérialisé dédié « www.moncompteactivite.gouv.fr » qui permet la gestion des droits inscrits sur le CPF, par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Lors de l'entretien professionnel, le salarié est informé des modalités d'activation de son CPF sur ce service dédié. Lors de la création de son compte, le salarié peut consulter les certifications éligibles, répertorier ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences. Il pourra y accéder à tout moment en consultant son espace personnel (Via l'onglet « mon profil »).

Article 12-2- Alimentation du CPF

Géré par la Caisse des Dépôts et Consignations, le CPF est alimenté chaque année civile par les versements effectués par l'entreprise au titre de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFP).

Le compte de chaque salarié est crédité comme suit :

500€/an pour les salariés travaillant au moins à mi-temps avec un plafond de 5000€ au bout de 10 ans,

800 euros/an avec un plafond de 8000€ au bout de 10 ans :

Pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau III (CAP, BEP), un titre professionnel enregistré à ce niveau au Répertoire National des Certifications (RNCP) ou une certification professionnelle reconnue par une Convention Collective Nationale de branche,

Et pour les personnes en situation de handicap.

Pour les salariés ayant travaillé moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est crédité au prorata de la durée de travail qu'ils ont effectuée.

Article 12-3 - Formations éligibles au CPF

Les droits inscrits sur le Compte Personnel de Formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

Les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles,

Les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L6113-1 du Code du travail,

Les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles,

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L6313-1 du Code du travail,

Les bilans de compétences,

La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd,

Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci,

Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Article 12-4 - Modalités de mobilisation du CPF

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Article 12-4-1 - Mobilisation du CPF en tout ou partie pendant le temps de travail

12-4-1-1- Demande du salarié

Lorsque le salarié désire utiliser son CPF, en tout ou partie pendant le temps de travail, en bénéficiant du maintien de sa rémunération, il doit solliciter l'accord de son employeur, en l'informant de la formation souhaitée, du calendrier, du lieu et du prestataire de la formation.

La demande doit être effectuée par écrit au minimum :

60 jours calendaires avant le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois,

120 jours calendaires avant le début de la formation si sa durée est égale ou supérieure à 6 mois.

12-4-1-2- Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai, de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande, pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse vaut acceptation de plein droit.

Afin de prendre en compte les aspirations du salarié, l'employeur peut différer la demande de CPF pour une durée maximale de 9 mois, s'il estime que son absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Lorsque l'employeur n'a pas donné son accord sur la demande, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors de son temps de travail. L'action est alors financée au moyen des droits inscrits sur son CPF, et le cas échéant :

Soit par un abondement de l'entreprise, lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou de groupe le prévoit,
Soit par une prise en charge personnelle du solde.

Article 12-4-2- Mobilisation du CPF en dehors du temps de travail

Le salarié est libre de mobiliser la totalité de son CPF en dehors de son temps de travail, sans avoir à en informer son employeur, ni recueillir son accord, sauf s'il souhaite bénéficier d'un abondement de l'entreprise dans les cas prévus par un accord collectif d'entreprise.

Cependant, le salarié qui le souhaite peut informer l'employeur de son projet, afin d'examiner conjointement les possibilités d'aménagement facilitant la mise en œuvre de sa formation.

Article 12-5- Abondements du CPF

Article 12-5-1- Abondements du CPF en cas de crédit insuffisant sur le compte

Lorsque le coût de la formation est supérieur aux droits inscrits, le titulaire du compte peut demander à bénéficier d'un abondement en droits complémentaires.

Ces abondements peuvent notamment provenir :

Du titulaire du CPF lui-même,

De l'employeur si le titulaire du compte est salarié,

De l'opérateur de compétences,

De la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) et le réseau des organismes chargés de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général,

Des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT),

De l'État,

Des Régions,

De Pôle emploi,

De l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap,

D'un fonds d'assurance-formation de non-salariés,

Des chambres consulaires,

D'une autre collectivité territoriale,

De l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire,

De l'Organisme gestionnaire de l'Assurance chômage.

Article 12-5-2- Abondement du CPF par la branche

Afin d'accompagner les salariés de la branche commerce de détail alimentaire non spécialisé dans l'acquisition d'un premier niveau de qualification et le développement de leurs compétences, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de mettre en place un abondement complémentaire sur le compte personnel de formation des salariés, dans les conditions prévues dans le présent article.

Financé par la branche sur la contribution conventionnelle, cet abondement complémentaire est ouvert aux salariés qui mobilisent leur CPF dans le cadre d'un parcours de formation co-construit avec leur employeur. Outre les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la Branche, la CPNEFP définit chaque année les actions de formation éligibles à cet abondement complémentaire.

Par ailleurs, sont également éligibles à l'abondement, sous réserve d'avoir préalablement été validées en CPNEFP de la branche :

La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd, afin de faciliter la mobilité des salariés,

Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.

Dans le cadre du suivi du présent accord, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de réexaminer cette liste, en CPNEFP, chaque fois que des ajustements seront nécessaires afin de l'adapter, notamment :

Aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche,

Ou à l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Cet abondement ne peut excéder un montant égal à 50% des droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié doit recueillir l'accord de l'employeur sur le choix du lieu et de l'organisme de formation.

Cet abondement complémentaire en euros n'est pas comptabilisé dans le calcul des droits crédités pour alimenter le CPF, ni dans les plafonds prévus par la loi.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives précisent que ce crédit complémentaire versé par la branche professionnelle pour accompagner les salariés ne fait pas obstacle aux autres possibilités d'abondements existantes.

Article 12-5-3 - Abondement du CPF par l'entreprise

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que, conformément à l'article L6323-14 du Code du travail, les entreprises ont la possibilité de mettre en place un abondement supplémentaire versé sur le CPF des salariés, dont les modalités de mise en œuvre et le financement sont arrêtés dans un accord collectif d'entreprise.

Cet accord peut définir les salariés prioritaires et les formations éligibles à cet abondement.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives précisent que cet abondement supplémentaire en euros n'est pas comptabilisé dans le calcul des droits crédités pour alimenter le CPF, ni dans les plafonds prévus par la loi. Ils précisent que ce crédit supplémentaire versé par l'entreprise ne fait pas obstacle aux autres possibilités d'abondements existantes.

Article 12-6 - Financement du CPF

Article 12-6-1 – Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF, pendant ou en dehors de son temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) en fonction des droits acquis et des abondements portés sur le CPF du salarié.

Les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF restent à la charge du titulaire du compte.

Article 12-6-2- Prise en charge de la rémunération

Conformément à l'article L6332-17 1° du Code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent se rapprocher de l'opérateur de compétences, pour solliciter une prise en charge de la rémunération au titre du plan de développement des compétences.

Si toutefois des dispositions légales et réglementaires prises postérieurement à la date d'application du présent accord, venaient à permettre la prise en charge par l'opérateur de compétences de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives confirment leur volonté de rendre ces dispositions applicables aux salariés et aux entreprises de la branche, après validation en CPNEFP et SPP.

ARTICLE 13- LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences, prévu aux articles L6313-1 et L6313-10 du code du travail, permet l'analyse des compétences professionnelles et personnelles des salariés ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou, le cas échéant un projet de formation.

Les organismes habilités à réaliser des bilans de compétences sont nécessairement externes à l'entreprise.

Le bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié, notamment en mobilisant son CPF (Compte Personnel de Formation) ou à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences défini à l'article 10 du présent accord.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Ce document reste la propriété des salariés qui peuvent librement décider de le communiquer à leur employeur.

L'employeur doit informer annuellement le Comité Social Économique (CSE) lorsqu'il existe, sur la réalisation des bilans de compétences dont il a connaissance, par catégorie professionnelle et par sexe selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 14 – LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence en vue de réaliser un projet de transition professionnelle (PTP), destiné à leur permettre de changer de métier ou de profession.

Dans le cadre de ce dispositif, les salariés peuvent mobiliser les droits inscrits sur leur CPF en vue de financer une action de formation certifiante et/ou diplômante.

Ils bénéficient d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier leurs acquis professionnels permettant d'individualiser et d'adapter la durée du parcours de formation proposé aux besoins de formation identifiés pour la réalisation de leur projet de transition professionnelle.

Article 14-1- Conditions pour bénéficier du congé de transition professionnelle (CTP)

Article 14-1-1 – Ancienneté

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, les salariés doivent justifier d'une ancienneté minimale appréciée à la date de départ en formation :

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs,

Pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) : d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

Pour l'appréciation des 4 mois de travail, il ne peut être tenu compte de l'ancienneté acquise au titre :

D'un contrat d'accompagnement dans l'emploi,

D'un contrat d'apprentissage,

D'un contrat de professionnalisation,

D'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire,

D'un CDD qui s'est poursuivi par un CDI.

Ces conditions d'ancienneté ne s'appliquent pas aux salariés :

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,

Ou qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Article 14-1-2- Délai de carence

Les salariés ayant déjà effectué un projet de transition professionnelle ne peuvent prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé pour transition professionnelle avant l'expiration d'un délai de carence.

Ce délai, exprimé en mois, est égal à 10 fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué.

En tout état de cause, ce délai ne peut être ni inférieur à 6 mois, ni supérieur à 6 ans.

La période d'absence liée au bénéfice du congé pour VAE n'est pas prise en compte dans le calcul de ce délai.

Article 14-2- Demande de congé de transition professionnelle (CTP)

Article 14-2-1- Demande écrite du salarié

Le salarié adresse par écrit à l'employeur sa demande de congé de transition professionnelle, au plus tard 120 jours avant le début de la formation lorsqu'elle entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ou 60 jours avant le début de la formation si cette interruption est inférieure à 6 mois ou si la formation est réalisée à temps partiel.

Cette demande précise la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci, le nom de l'organisme responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

Article 14-2-2- Réponse de l'employeur

Le congé de transition professionnelle étant un droit du salarié, l'employeur ne peut le refuser que si le salarié ne respecte pas les conditions prévues à l'article 14-1 et à l'article 14-2-1 du présent accord.

Toutefois, si l'employeur estime que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, il a la possibilité de différer, de 9 mois maximum, la date de départ du salarié en congé, après avis du CSE s'il existe.

Il peut également reporter le congé afin d'éviter que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'un projet de transition professionnelle ne dépasse 2 % de l'effectif total dans un établissement d'au moins 100 salariés ou que le nombre de salariés absents à ce titre soit supérieur à un dans les entreprises de moins de 100 salariés.

En tout état de cause, l'employeur qui décide de refuser le congé ou de le reporter doit répondre dans un délai de 30 jours et motiver sa décision. L'absence de réponse dans ce délai vaut en effet acceptation du congé.

Article 14-2-3- Ordre de priorité

Lorsque les demandes de congé ne peuvent être satisfaites en même temps, l'employeur définit un ordre de priorité, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, doivent être acceptées en premier lieu les demandes déjà présentées et qui ont été reportées dans les conditions visées à l'article 14-2-2 du présent accord.

Viennent ensuite, dans l'ordre, les demandes formulées par les salariés :

Dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes après avis du CSE, lorsqu'il existe,

Ayant un niveau de qualification inférieur au niveau 4 (niveau baccalauréat),

Les plus anciens dans l'entreprise,

N'ayant jamais bénéficié d'un congé de transition professionnelle.

Article 14-3- Gestion et prise en charge du projet de transition professionnelle (PTP)

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que les projets de transition professionnelle sont gérés par les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR).

ARTICLE 15- LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent que les Conseils en Évolution Professionnelle (CEP) constituent un moyen d'information et d'accompagnement privilégié pour les salariés. Par un accès facilité et gratuit, ils permettent aux salariés de favoriser leur évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le Conseil en Évolution Professionnelle est mis en œuvre gratuitement dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Il accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences du bénéficiaire, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne également les salariés dans le cadre de leur projet de transition professionnelle.

Afin de faciliter la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives s'engagent, en s'appuyant sur l'Opérateur de compétences dont relève la branche et les travaux de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications, à mettre en avant les métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, auprès des opérateurs de Conseil en Évolution Professionnelle.

TITRE VI- L'ACCÈS À LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 16 – UNE POLITIQUE DE CERTIFICATIONS ADAPTÉE À L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ont développé une politique de certifications professionnelles répondant aux évolutions des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé afin de permettre aux salariés de progresser professionnellement et socialement, et d'offrir aux entreprises des qualifications correspondant à leurs besoins.

La certification professionnelle, qu'elle soit enregistrée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier, par un tiers, l'évaluation et la validation de compétences et de connaissances - métiers ou transverses - nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d'une part, et les certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par la branche d'autre part, participent de l'adéquation entre les besoins en compétences des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé et de la reconnaissance des qualifications de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la branche développe une politique de certifications professionnelles adaptée à ses métiers.

À ce titre, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives réaffirment l'intérêt de mettre en place des CQP au sein de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé. À cet effet, elles conviennent de maintenir les dispositions conventionnelles et les CQP existants dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), qui feront l'objet d'un accord spécifique.

Par ailleurs, au regard de la réorientation des financements de l'alternance vers l'apprentissage, la CPNEFP étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

ARTICLE 17 – L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA CERTIFICATION PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir, en totalité ou en partie, une certification (un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans un contexte de profondes mutations technologiques, d'évolution de l'emploi et des métiers, dans lequel le développement des compétences et la valorisation de l'expérience constituent un enjeu majeur pour les salariés et les entreprises, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé souhaitent accompagner les salariés dans l'acquisition d'une qualification, dans leur évolution professionnelle et dans la sécurisation de leur parcours.

Très attachée à ce dispositif qui permet aux salariés de valoriser leur montée en compétences et de reconnaître l'expérience acquise tout au long de leur parcours, la branche souhaite mettre en avant ce dispositif, afin d'accompagner ceux qui désirent s'inscrire dans cette démarche.

ARTICLE 18 – LE PASSEPORT D'ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, qualifications et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport d'orientation, de formation et de compétences dématérialisé disponible sur le site du CPF, géré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr).

Ce passeport, dont il garde la responsabilité d'utilisation, reste la propriété du salarié. Il recense notamment :

Les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,

Les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,

Les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la VAE,

La nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,

Le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences, les qualifications et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,

Dans des documents annexés et en accord entre l'employeur et le salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont ce dernier a bénéficié.

TITRE VII - FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION POUR TOUS

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé sont très attachées à l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour tous.

Pour ce faire, elles sensibilisent les entreprises sur les principes suivant :

L'égal accès à la formation des salariés quel que soit leur statut et/ou la taille de l'entreprise,

L'intégration et la formation des publics en situation de handicap,

Le respect de l'égalité professionnelle,

La réalisation d'un entretien professionnel, qui constitue le cadre privilégié pour aborder les projets professionnels de tous les salariés.

Dans ce but, la branche peut s'appuyer sur les travaux réalisés en CPNEFP et par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

ARTICLE 19 - ACCOMPAGNER LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche souhaitent favoriser l'accès à l'emploi de tous les publics qui en sont éloignés et encourager l'insertion des personnes en situation de handicap.

Dans cet objectif, elles incitent les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé à mettre en œuvre ou à renforcer leur politique en la matière, en veillant notamment à :

Favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap,

Encourager l'insertion des personnes en situation de handicap,

Améliorer la formation des travailleurs dans cette situation,

Et à sécuriser leur parcours professionnel.

Afin de poursuivre les mesures favorisant le maintien en emploi des salariés en situation de handicap et d'éviter les ruptures de parcours professionnels, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent mobiliser l'ensemble des acteurs concernés.

À cet effet, elles conviennent de se réunir dans les mois qui suivent la conclusion du présent accord pour développer les dispositifs d'accompagnement des employeurs et des salariés en situation de handicap pour leur permettre de construire un parcours professionnel fidèle à leurs choix et à leurs aspirations.

ARTICLE 20 - FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Parmi les ambitions du présent accord, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives réaffirment leur attachement à l'égalité professionnelle.

À ce titre, elles souhaitent renforcer l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes qui participe de l'égalité professionnelle.

Pour ce faire, elles incitent les entreprises à :

Prendre en compte l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur politique de formation,

Assurer l'égal accès à la formation des femmes et des hommes, notamment pour les formations aux nouveaux métiers,

Favoriser une meilleure prise en compte des besoins en formation des femmes,

Faciliter leur accès aux CQP de la branche,

Améliorer l'accès des femmes à des responsabilités.

Les entreprises pourront notamment s'appuyer sur les travaux de la branche en la matière et particulièrement de ceux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

ARTICLE 21 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est un moment d'échange et de réflexion commun qui permet de rapprocher les aspirations professionnelles du salarié, en matière d'évolution professionnelle, de qualification et d'emploi, et les besoins de l'entreprise.

Article 21 -1- Objet de l'entretien professionnel

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, qui lui permet d'être acteur de son parcours professionnel et de son évolution.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il a pour objet d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, ainsi que les formations qui peuvent y contribuer.

Il permet également d'informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son compte personnel de formation (CPF), les abondements que l'employeur est susceptible de financer sur ce compte. Il comporte aussi des informations sur le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Par ailleurs, tout salarié nouvellement embauché est informé qu'il bénéficie de cet entretien professionnel.

Article 21-2 – Organisation de l'entretien professionnel

21-2-1- L'entretien professionnel est organisé à l'initiative de l'employeur.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est transmise par tout moyen au salarié, est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

D'un congé de maternité,

D'un congé parental d'éducation,

D'un congé de proche aidant,

D'un congé d'adoption,

D'un congé sabbatique,

D'une période de mobilité volontaire sécurisée, mentionnée à l'article L1222-12 du code du travail,

D'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L1225-47 du code du travail,

D'un arrêt longue maladie prévu à l'article L324-1 du code de la sécurité sociale,

Ou d'un mandat syndical.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut avoir lieu à une date antérieure à la reprise de poste.

21-2-2- Afin que cet entretien soit un moment d'échange et de réflexion commun permettant de rapprocher les aspirations professionnelles des salariés et les besoins de l'entreprise, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés invitent les employeurs à laisser, aux salariés, un délai suffisant pour leur permettre de préparer au mieux cet entretien.

À cet effet, elles invitent, dans la convocation adressée par courriel ou par lettre remise en main propre, les employeurs :

À joindre les éléments leur permettant de préparer cet entretien (Guide et support d'entretien, possibilité d'accès au CEP avant l'entretien, information sur l'évolution des métiers, etc.),

Ou à défaut, à indiquer comment se les procurer.

21-2-3- Afin d'accompagner les entreprises et les salariés de la branche dans la mise en œuvre de ce moment d'échange, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés mettent à leur disposition des guides et des supports d'entretien.

Article 21-3 – Périodicité de l'entretien professionnel

Afin de prendre en compte les contraintes des salariés et des entreprises dans la mise en place de l'entretien professionnel, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche décident d'adapter sa périodicité.

Cet entretien doit permettre au salarié, à compter de son embauche, de bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels pour chaque période de six années civiles.

L'entretien professionnel est organisé à l'initiative de l'employeur tous les deux ans. Il peut être réalisé au plus tôt deux mois avant et au plus tard deux mois après la date anniversaire du précédent entretien.

L'entretien professionnel est accordé de droit aux salariés qui en font la demande, sous réserve qu'ils n'aient pas bénéficié d'un entretien dans les six mois précédant la demande.

Article 21-4- Modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié et état des lieux récapitulatif

Au terme de chaque période de six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels visés à l'article 21-3 du présent accord et d'au moins une action de formation autre que celle mentionnée à l'Article L6321-2 du Code du travail.

Dans le cas contraire, le CPF du salarié concerné est abondé dans les conditions définies à l'article L6323-13 du code du travail.

En cas de suspension du contrat de travail autre que celle liée aux congés payés, le terme de la période de six années est reporté d'autant.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que les actions de formation résultant d'une mobilisation par le salarié de son CPF ne sont pas prises en compte dans cet état des lieux récapitulatif si l'entreprise n'a pas participé à leur financement sous forme d'abondement du CPF et/ou de maintien de la rémunération.

TITRE VIII – CONTRIBUTION FINANCIÈRE DES ENTREPRISES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE

ARTICLE 22 – CONTRIBUTION UNIQUE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé versent à l'Opcommerce, opérateur de compétences désigné par la Branche, une contribution légale unique (CUFP) calculée sur la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés et de l'alternance.

À la date de signature du présent accord, cette contribution est recouvrée par l'opérateur de compétences dont relève la branche, pour être confiée ultérieurement à l'URSSAF, selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires.

Cette contribution est gérée par France compétences, conformément aux dispositions prévues par les lois et règlements.

La contribution unique à la formation continue et à l'alternance, comporte deux volets :

La contribution à la formation professionnelle,
Et la taxe d'apprentissage.

Son montant varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, calculé au 31 décembre, tous établissements confondus, selon la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Article 22-1- Contribution à la formation professionnelle

La contribution à la formation professionnelle est dédiée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, du compte personnel de formation et de la formation des demandeurs d'emploi.

22-1-1- Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution légale est fixée à 0,55 % de la masse salariale brute.

22-1-2- Pour les entreprises de 11 salariés et plus, la contribution légale est fixée à 1 % de la masse salariale brute.

Article 22-2- Taxe d'apprentissage

Son taux est fixé à 0,68 % de la masse salariale brute (0,44 % dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

ARTICLE 23 – CONTRIBUTION DÉDIÉE AU FINANCEMENT DU CPF POUR LES TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CPF-CDD)

Toutes les entreprises sans considération d'effectifs, ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence, sont redevables d'une contribution spécifique destinée au financement du compte personnel de formation (CPF) de ces salariés.

Cette contribution, égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des salariés sous contrat à durée déterminée, est versée à l'opérateur de compétences dont relève la branche, puis recouvrée ultérieurement par l'URSSAF, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Cependant, ne donnent pas lieu au versement de cette contribution spécifique les contrats à durée déterminée visés à l'article D6331-72 du code du travail.

ARTICLE 24 – CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE SUPPLÉMENTAIRE POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Soucieuses de pérenniser le développement des compétences et de la formation professionnelle des salariés de la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de maintenir la mise en place d'une contribution conventionnelle.

Cette contribution a pour objet de financer la politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche.

Elle est obligatoirement versée à l'Opérateur de compétences désigné par la branche, l'OPCOMMERCE.

Cette contribution est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'Opérateur de compétences, fait l'objet d'un suivi comptable distinct et relève de la compétence exclusive des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, qui décident de son usage et de sa répartition selon les modalités définies dans le présent article.

Article 24-1- Taux de la contribution conventionnelle

24-1-1- Pour les entreprises de moins de 20 salariés, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,15 % de la masse salariale.

24-1-2- Pour les entreprises de 20 à moins de 50 salariés, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,60 % de la masse salariale.

24-1-3- Pour les entreprises de 50 salariés et plus, cette contribution conventionnelle supplémentaire est de 0,70 % de la masse salariale.

Article 24-2- Utilisation de la contribution déterminée par la CPNEFP

Les modalités d'utilisation des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sont fixées par la CPNEFP dans le cadre de sa mission de pilotage financier de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article 2-1-4 du présent accord.

À cet effet, la Commission s'assure chaque année de définir notamment :

Les priorités, actions de formation, conditions, barèmes et modalités de prise en charge des actions de formation financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue,

Toutes autres actions destinées à la promotion, à l'information et à la formation relatives aux métiers de la branche.

ARTICLE 25 – CONTRIBUTION VOLONTAIRE DE L'ENTREPRISE

Les entreprises qui souhaitent disposer d'un budget supplémentaire ont la possibilité de verser volontairement une contribution supplémentaire à l'Opérateur de compétences dont relève la branche.

Ces contributions volontaires supplémentaires au titre du développement de la formation sont gérées au sein d'une section comptable spécifique.

ARTICLE 26 – MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES DÉPENSES PAR L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES DONT RELÈVE LA BRANCHE

Indépendamment des dispositions spécifiques prévues dans le présent accord, l'opérateur de compétences prend notamment en charge :

Les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation,

Les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions,

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance (ProA),

Et les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, pendant une durée maximale de deux ans.

Par ailleurs, au titre de la section financière relative aux actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, il prend en charge les frais prévus par les dispositions légales et réglementaires, selon des modalités et les priorités définies par la CPNEFP et le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

TITRE IX- DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 27 - ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIÉS

En application de l'Article L2261-23-1 du Code du travail, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Cependant, certaines dispositions du présent accord prennent en compte les spécificités de ces entreprises en reprenant certaines dispositions légales et conventionnelles les concernant.

ARTICLE 28 - SUIVI DE L'ACCORD

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi, en CPNEFP, sur la base des éléments chiffrés et/ou des rapports communiqués par l'opérateur de compétences dont relève la branche ainsi que des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chaque année, un bilan de mise en œuvre de ces dispositions est présenté en CPPNI.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

ARTICLE 29 - DURÉE ET EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Pour les entreprises adhérentes aux organisations syndicales d'employeurs signataires, il entre en vigueur :

Au plus tôt le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant n°138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC1505) relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles,

Au plus tard, le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Pour les autres entreprises, il est applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

ARTICLE 30 - FORMALITÉS

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

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D2231-2 du Code du travail.

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

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord. Les formalités nécessaires à son extension seront effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 31 - ADHÉSION

Conformément à l'Article L2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent accord et du dépôt à la Direction Générale du Travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D2231-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 32 - RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 4 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

ANNEXE 1

À L'ACCORD DU 19 AVRIL 2021 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPÉCIALISÉ

LISTE DES CERTIFICATIONS ÉLIGIBLES AU DISPOSITIF PRO-A DE LA BRANCHE DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPÉCIALISÉ (IDCC 1505)

Accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), étendu par arrêté du 18 décembre 2020 publié au Journal Officiel du 24 décembre 2020

Métiers	Sanction	Libellé	Niveau
Agent logistique	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3
	Titre professionnel	Agent Magasinier	3
	Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3
	BEP	Logistique et transport	3
	CAP	Opérateur / Opératrice logistique	3
	Titre RNCP	<i>Opérateur logistique polyvalent</i> ¹	3
	Bac Pro	Logistique	4
Responsable d'équipe / responsable d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien (ne) en logistique d'entreposage	4
	Titre professionnel	Technicien supérieur : technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5
	DUT	Gestion logistique et transport	5
	BTS	Transport et prestation logistiques	5
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution ³	6
Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6	

¹ Certification exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail (Arrêté du 18 décembre 2020 - art.1)

	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Management des processus logistique (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	7
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	
Responsable d'équipe / responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager de la supply chain et achats (MS)	7
	Titre RNCP	Manager des achats de la chaîne logistique – supply chain (MS)	7
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	7
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	7
	Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	7
Vendeur en magasin	CQP	Vendeur conseil crémier-fromager	
	CQP	Vendeur conseil en produits biologiques	
	CQP	Vendeur conseil primeur	
	CQP	Vendeur conseil caviste	
	CQP	Vendeur conseil en épicerie	
	CQP	Employé de vente du commerce alimentaire de détail	
	CAP	Charcutier traiteur	3
	CAP	Employé de vente spécialisé option A : produits alimentaires	3
	CAP	Employé de commerce multi-spécialités	3
	MC5	Employé Traiteur	3
	CAP	Pâtissier	3
	CAP	Poissonnier	3
	CAP	Boucher	3
	BEP	Boucher Charcutier	3
	CAP	Boulangier	3
	CAP	Primeur	3
	CAP	Crémier-Fromager	3
	Titre RNCP	Employé commercial en magasin	3
	BEP	Métiers de la relation client et aux usagers	3
	CTM	Préparateur, vendeur : option boucherie, option charcuterie-traiteur (CTM)	3
	Titre RNCP	Employé polyvalent de commerce et distribution	3
	BP	Charcutier traiteur	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	4
	BAC PRO	Boucher Charcutier Traiteur	4
	BAC PRO	Boulangier Pâtissier	4
	BAC PRO	Poissonnier écailler traiteur	4
	BAC PRO	Commerce	4
	BAC PRO	Accueil – relation clients et usagers	4
	Titre professionnel	Vendeur(se) conseil en magasin	4
	Titre RNCP	Vendeur conseiller commercial	4
	BP	Boucher	4
	Titre RNCP	Conseiller commercial	4
	BAC PRO	Métiers de l'accueil	4
Vendeur en magasin	BAC PRO	Métiers du commerce et de la vente / Option A : animation et gestion de l'espace commercial	4
	BTS	Diététique	5
	DEUST	Alimentation Nutrition	5
	DUT	Techniques de commercialisation	5
	BTS	Technico-commercial	5
	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale option généraliste, option spécialisée	5
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	5
	BAC PRO	Esthétique, Cosmétique, Parfumerie	5

	Titre Professionnel	Manager d'Unité Marchande	5	
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	5	
	BTS	Management Commercial Opérationnel	5	
Manager responsable magasin	CQP	Manager d'Unité Commerciale du commerce alimentaire de détail	5	
	Titre RNCP	Entrepreneur de petites entreprises	5	
	Titre RNCP	Manager de rayon	5	
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5	
	BTS	Esthétique - Cosmétique	5	
	Titre RNCP	<i>Chef de magasin</i> ¹	6	
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6	
	Titre	Responsable du développement commercial	6	
	Titre	Responsable marketing et commercial	6	
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6	
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6	
	Titre RNCP	<i>Responsable en développement marketing et vente</i> ¹	6	
	Titre	Responsable de la distribution	6	
	Titre RNCP	Responsable du marketing et du développement commercial	6	
	Titre	<i>Développeur marketing et commercial</i> ¹	6	
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	6	
		Licence professionnelle	Commerce et Distribution	6
		Titre RNCP	Manager commerce Retail	6
		Licence professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6
		Licence professionnelle	Métiers de la santé, nutrition, alimentation (fiche nationale)	6
		Titre RNCP	Chargé (e) de projet en nutrition	6
		Titre RNCP	Manager du développement commercial	7
	Master	Marketing Vente	7	
	Titre	Manager Dirigeant	7	
Merchandiser	Titre	Décorateur Merchandiser	5	
Visual Merchandiser	Titre	<i>Visual Merchandiser</i> ¹	5	
Responsable Merchandiser	Titre	Responsable Visual Merchandiser	6	
UX Designer	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6	
	Titre RNCP	Concepteur de projet en design et arts graphiques. Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design de produits, design de mode, illustration et animation	6	
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6	
	Titre RNCP	Développeur Web	5	
Data Analyst / Data Miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6	
	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'école internationale des sciences du traitement de l'information – spécialité génie mathématique	7	

¹ Certification exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail (Arrêté d'extension du 18 décembre 2020 – art. 1)

ANNEXE II

À L'ACCORD DU 19 AVRIL 2021 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPÉCIALISÉ

collective du Commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1

La Loi n°771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, impactant fortement les entreprises et les salariés du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche rappellent l'importance de la formation professionnelle qui constitue :

Pour les salariés, un véritable levier d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle, tout en leur permettant d'être acteurs de leur parcours,

Pour les entreprises, un moyen :

De s'adapter aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences,

Et de rester attractives et compétitives.

Dans un contexte de profonds changements et de rapides évolutions des métiers, la Branche a souhaité adapter sa politique de formation aux nouvelles dispositions légales et surtout répondre aux besoins des salariés et des entreprises, en facilitant l'accès à la formation des salariés, notamment les moins qualifiés, et en répondant aux besoins en compétences des entreprises.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que l'alternance constitue un véritable levier d'insertion professionnelle pour les jeunes, les personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle car elle associe à la fois un enseignement théorique et pratique, en vue de se former à un métier et d'acquérir des compétences opérationnelles.

À cet effet, elles souhaitent poursuivre le développement de l'alternance pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle et permettre l'acquisition de qualifications professionnelles.

L'alternance peut être mise en œuvre dans le cadre :

D'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, deux dispositifs qui poursuivent le même objectif de formation, mais dotés de conditions d'application spécifiques, prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505),

Ou de la Promotion ou Reconversion par l'Alternance (ProA), qui permet aux salariés, dans le cadre de projets co-construits avec l'entreprise, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, dont les modalités sont prévues à l'article 8 de l'accord du 19 avril 2021 précité.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent l'importance accordée à l'accompagnement des alternants par un tuteur pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et d'une ProA, ou par un maître d'apprentissage pour les apprentis.

Le développement du tutorat participe de la qualité, de l'efficacité et de la réussite de la formation en alternance. Il est nécessaire tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du transfert des compétences, notamment techniques.

Dans cet objectif, la Branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé souhaite renforcer cet accompagnement et favoriser la fonction tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation, de l'apprentissage, ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

Afin d'accompagner le développement de l'alternance au sein des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont décidé de mettre en place un guide destiné aux chefs d'entreprise, aux managers ainsi qu'aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage.

Le rôle du tuteur ou du maître d'apprentissage

La fonction tutorale a pour objet :

D'accompagner les alternants dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel,

D'aider, d'informer et de guider les alternants qui participent à des actions de formation, dans le cadre soit de contrats d'apprentissage et de professionnalisation, soit de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA),

De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par les alternants, par la mise en œuvre d'une action de formation interne,

De participer à l'évaluation des qualifications acquises par l'alternant dans le cadre du contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA).

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, la désignation d'un tuteur est obligatoire.

À ce titre, les salariés amenés à exercer cette mission continuent à bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9-3 de l'accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance.

NB : Afin d'accompagner les mesures mises en place par la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives demandent aux entreprises :
D'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur,
De valoriser le rôle du tuteur et du maître d'apprentissage auprès des alternants et des autres salariés, notamment par la mise en place d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de toute autre disposition plus favorable.

Tuteur et maître d'apprentissage : les conditions

Pour faciliter le développement de la fonction tutorale, et valoriser la mission, tant pour les salariés tuteurs ou maîtres d'apprentissage, que pour les salariés accompagnés, les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires qui justifient d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation, la ProA ou un CQP.

Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,

Ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés titulaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de reconversion ou promotion par l'alternance (ProA). Il peut néanmoins accueillir un alternant supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen. Dans ce cas, l'exercice de la mission ainsi confiée au salarié tuteur devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Ce dernier, quel que soit son statut, ne peut assurer cette mission à l'égard de plus de deux salariés.

La formation du tuteur

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage essentielle à l'accompagnement des alternants, à la qualité de la formation et au bon déroulement de ces contrats.

À ce titre, les employeurs veillent à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, afin que ces derniers puissent exercer correctement leur mission.

À cet effet, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et d'une formation spécifique, lorsqu'il exerce la mission pour la première fois ou qu'il n'a pas exercé cette mission pendant deux ans révolus.

En tout état de cause, chaque fois que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage souhaite actualiser, entretenir ou compléter ses connaissances, il peut demander à bénéficier d'une formation à l'exercice de sa mission, notamment :

En cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires,

En cas de révision des référentiels de diplômes, de titres, de certifications ou de CQP de la branche,

En cas d'évolution dans les méthodes de travail et dans la stratégie de l'entreprise.

L'OPCOMMERCE assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et peut proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat, conformément aux décisions arrêtées en CPNEFP en application des dispositions légales et réglementaires.

Guide du tutorat

Tutorat et intégration

La première mission du tuteur ou du maître d'apprentissage consiste à faciliter l'intégration de la personne au sein de l'entreprise. Faire découvrir l'entreprise, les différents aspects du métier, le monde du travail pour un public jeune.

Cette intégration comprend 3 phases :

Phase 1 : Anticiper, Organiser

Informations sur l'alternant(e)

- Quel est son parcours scolaire et professionnel ?
- Quelles sont les attentes de l'entreprise vis-à-vis de l'alternant(e) ?
- Quelle fonction lui est confiée ?
- Quel est le périmètre de ses interventions ?

Informations sur l'organisme de formation

- Certification ou diplôme préparé,
- Programme et planning de la formation prévue,
- Supports, grilles de suivi et d'évaluation mises à disposition par l'organisme de formation,
- Coordonnées du référent au sein de l'organisme de formation.

Les démarches initiales

Mes premières actions

- Avant l'arrivée de l'alternant(e) : je m'assure que la déclaration préalable à l'embauche est effectuée, que le contrat de travail est signé, que la fiche de poste (quand elle existe) a été remise, que le service de santé au travail est saisi (au plus tard le jour d'embauche) en vue d'organiser la visite d'information et de prévention du salarié.
- Le jour de l'arrivée de l'alternant(e) : je prévois un entretien d'accueil, en articulation avec l'entretien conduit par le manager.
- Les premières semaines, je favorise les temps d'échange en me rendant disponible.

Phase 2 : Accueillir

Faire connaissance grâce à une présentation mutuelle : présenter l'entreprise, le travail, l'organisation...

S'assurer des informations recueillies

Informations sur l'alternant(e)

- Quel est son parcours scolaire et professionnel ?
- Quelles sont les attentes de l'entreprise vis-à-vis de l'alternant(e) ?
- Quelle fonction lui est confiée ?
- Quel est le périmètre de ses interventions ?

Informations sur l'organisme de formation

- Certification ou diplôme préparé,
- Programme et planning de la formation prévue,
- Supports, grilles de suivi et d'évaluation mises à disposition par l'organisme de formation,
- Coordonnées du référent au sein de l'organisme de formation.

Mon premier entretien avec l'alternant(e)

Je me présente.

J'explique le contenu de la mission de tutorat ou de maître d'apprentissage :

- les différentes activités (accueil clients, vente...), en m'appuyant sur la fiche de poste (quand elle existe),
- le suivi du parcours,
- l'interface avec l'organisme de formation,
- la participation à l'évaluation,
- la facilitation des échanges avec les collègues,
- le rôle du tutorat par rapport au management...
- J'indique la durée de la mission de tutorat et le temps imparti à cette mission.
- Je présente l'organisation proposée pour le tutorat :
- La fréquence des échanges et RDV,

Guide du tutorat

- Les principaux points d'étape,
 - Le planning de l'alternance (le cas échéant), etc.
- Les éléments à préparer pour le premier jour en entreprise (en lien avec le management)
- Le poste de travail et le matériel sont prêts.
 - Les documents de présentation du service et de l'entreprise sont à disposition : livret d'accueil, organigramme du service, plaquettes de présentation de l'entreprise (s'ils existent), etc.
 - Le planning de la première période (semaine, quinzaine, mois...) est prêt.
 - L'équipe est informée de l'arrivée de l'alternant(e).
 - Une présentation de l'alternant(e) aux membres de l'équipe est programmée.
- Les informations à communiquer lors de l'arrivée de l'alternant(e) (en lien avec la hiérarchie)
- L'organisation de l'entreprise : les différents services, les interlocuteurs à solliciter, leurs missions, les conditions accordées à l'alternant(e) (tickets restaurant, mutuelle, transports...),
- Les règles de fonctionnement de l'entreprise : l'organisation en vigueur, les plannings et les temps de travail, les missions de chaque membre de l'équipe, les modalités de circulation de l'information...
- Les procédures en vigueur et les outils en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité,
- La vie dans l'entreprise : les modes de restauration disponibles, les déplacements, les règles de vie de l'entreprise.

Phase 3 : Accompagner

Faciliter les rapports entre le nouvel arrivant et les autres salariés sur les lieux de travail

Mettre l'alternant en relation avec les acteurs susceptibles de favoriser son intégration

Planifier des moments d'échanges afin de faire un point sur le chemin parcouru.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage favorise la mise en place de repères pour le nouvel arrivant afin que celui-ci s'approprie un environnement de travail structuré et sécurisant.

II. Tutorat et pédagogie

Le tutorat ne s'improvise pas. Un bon professionnel n'étant pas forcément pédagogue, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit réfléchir aux méthodes qu'il va employer pour transférer ses compétences et se préparer à sa fonction de formateur.

État des lieux : les acquis de l'alternant(e) et les compétences à lui transmettre

Je m'informe des compétences que l'alternant(e) devra maîtriser à la fin de la période de tutorat (référentiel de la certification visée),

J'identifie, en lien avec l'alternant(e), les compétences maîtrisées (expérience professionnelle abordée et identifiée dans la fiche de recrutement) et les compétences à acquérir ou à renforcer,

J'identifie les activités à confier à l'alternant(e) dans le cadre de la certification visée,

Je planifie ces activités dans le temps en fonction de leur degré de complexité et j'identifie les ressources à mobiliser.

Exemple de Fiche

Définir les situations professionnelles d'apprentissage ([ANNEXE 1](#))

Alternant(e) :

Période en entreprise : du / / au / /

Activités confiées à l'alternant(e) :

.....

.....

.....

.....

Guide du tutorat

Objectifs visés et moyens de les atteindre :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Informations à donner : temps, qualité, contraintes à respecter, outils, procédures... :

.....
.....
.....
.....
.....

Points de vigilance à signaler :

.....
.....
.....
.....
.....

Bilans intermédiaires : combien, quand, comment ?

.....
.....
.....
.....

Personnes ressources à mobiliser :

.....
.....
.....

Guide du tutorat

Informations à donner : temps, qualité, contraintes à respecter, outils, procédures... :

Exemples :

- Consignes d'accueil des clients (document interne s'il existe) ;
- Permanence téléphonique

2. Exemple de fiche Définir les situations professionnelles d'apprentissage :

Accueil des clients

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées à l'alternant(e) :

Accueil des clients

Objectifs visés et moyens de les atteindre :

Accueil physique: prendre en considération le client :

- Avoir une tenue correspondant à la demande de l'entreprise
- Saluer le client (appliquer la pratique de l'entreprise) ou lui faire signe (regard, geste) pour lui montrer qu'on l'a vu si l'o est déjà occupé
- Limiter le temps d'attente en s'adaptant au flux des clients

Accueil visuel : valoriser les présentations des produits et s'assurer de l'accès aux produits

Entrer en contact avec le client en personnalisant son accueil dans le respect des consignes de l'entreprise

- Avoir un vocabulaire et une posture adaptée
- Personnaliser le contact en respectant les exigences de l'entreprise (phrase d'accueil, débit, tonalité...)

Points de vigilance à signaler :

Exemples : consignes de sécurité, sensibilisation aux précautions sanitaires,

Bilans intermédiaires : combien, quand, comment ?

Le prochain point d'étape aura lieu le ____/____/____

Personnes ressources à mobiliser :

M.....

Mme.....

Guide du tutorat

Des points d'étape à prévoir

J'effectue un suivi pour mesurer la progression de l'alternant(e)

Régulièrement et en fin de période d'alternance, il est indispensable de dresser le bilan des apprentissages effectués et des acquis de l'alternant(e).

Le tableau qui suit permet de réaliser un suivi des acquis de l'alternant(e). Il est important de conserver ce tableau une fois renseigné.

Il sera utile :

- à l'alternant(e) pour mesurer ses progrès,
- au tuteur pour rendre compte des résultats de la mission qui lui a été confiée,
- au manager pour définir les suites à donner à cet accompagnement.

Une communication entre l'établissement de formation, l'entreprise et l'alternant(e)

Avant le retour de l'alternant(e) en formation, le tuteur ou maître d'apprentissage reporte les activités générales et spécifiques effectuées sur la période en entreprise.

Au retour de l'alternant(e) en entreprise, le tuteur ou maître d'apprentissage prend connaissance des thèmes abordés pendant la période de cours. L'objectif est de saisir aussi les opportunités et de pouvoir les mettre en œuvre dans l'entreprise.

Des bilans des compétences acquises et un bilan final

Bilan des compétences acquises

J'effectue également un ou 2 bilans des compétences acquises selon la durée du contrat :

- à mi-parcours en cas de formation courte (6 mois),
- à la fin de chaque trimestre s'il s'agit d'un contrat de plus de 6 mois.

L'objectif est de prendre du recul au-delà du rythme de l'alternance et de :

- mesurer les compétences acquises pendant cette période,
- déterminer les axes de progrès à travailler,
- mettre en place des moyens pour atteindre les objectifs demandés.

Guide du tutorat

Fiche Définir les situations professionnelles d'apprentissage

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Activités confiées à l'alternant(e) :

.....
.....
.....
.....

Objectifs visés et moyens de les atteindre :

.....
.....

Alternant(e) :

Période en entreprise : du ____/____/____ au ____/____/____

Vous pouvez remettre une copie de ce document pour que l'alternant(e) puisse préparer l'entretien.

Points de vigilance à signaler :

.....
.....
.....

Bilans intermédiaires : combien, quand, comment ?

.....
.....

Personnes ressources à mobiliser

.....
.....

Guide du tutorat

Fiche Suivi des périodes en entreprise et des périodes de formation en établissement de formation

Alternant(e) :

Alternance du ____/____/____ au ____/____/____

Période entreprise

Activités réalisées :

.....
.....
.....
.....
.....

Observations :

.....
.....
.....
.....
.....

Alternance du ____/____/____ au ____/____/____

Période centre de formation

Thèmes de formation abordés :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Observations :

.....
.....
.....
.....
.....

AVENANT DU 14 MARS 2023 A L'ACCORD DU 19 AVRIL 2021 RELATIF A LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE PROMOTION OU RECONVERSION PAR ALTERNANCE (PRO- A)

Entre d'une part :

- **La Fédération de l'Épicerie et du Commerce de Proximité – FECP** – 14 rue de Bassano -75016 Paris
- **Le Syndicat National des Distributeurs Spécialisés en Produits Biologiques et Diététiques – SYNADIS BIO** – 16, place de l'Iris – Tour CB 21 – 92400 La Défense – Courbevoie.
- **La Fédération CGT Commerce, Distribution et Services** – 263 rue de Paris – 93154 Montreuil Cedex ;
- **La Fédération des Services CFDT** – 14 rue Scandicci – Tour Essor – 93508 Pantin ;
- **La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO)** – 15 avenue Victor-Hugo – 92170 Vanves ;
- **La Fédération des Commerces et Services UNSA** – 21, rue Jules Ferry – 93177 Bagnolet Cedex ;
- **La Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC Agro)** – 26 rue de Naples – 75008 Paris.

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Dans un contexte en constante mutation technologique et de rapide évolution des métiers, la formation professionnelle est importante tant pour les salariés que pour les entreprises.

Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs de la branche ont notamment pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche.

A cette fin, l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (pro-a) vise à faciliter la mise en œuvre de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) pour les salariés de la branche qui veulent bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, ou changer de métier, et permettre aux entreprises d'anticiper les mutations et l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Considérant la Pro-A comme un enjeu prioritaire, les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs de la branche issue de la scission, intervenue en décembre 2021, au sein de la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, souhaitent mettre en cohérence les formations éligibles avec la réalité des métiers et leurs évolutions.

En effet, la réduction du champ d'application de la convention collective du commerce de détail non alimentaire non spécialisé aux seuls métiers du commerce de détail alimentaire généraliste de proximité et du commerce spécialistes en produits biologiques, a, notamment, sensiblement rapproché les besoins en compétences et en évolution professionnelle des salariés de ceux de la branche du commerce de gros et détail à prédominance alimentaire, en matière de CQP.

C'est pourquoi, le présent avenant vise à mettre à jour la réalité des besoins en matière de certifications au sein de la branche nouvellement créée.

ARTICLE 1ER - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

ARTICLE 2 – OBJET DE L'ACCORD

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) au sein de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Il révisé et met à jour la liste des formations éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 4-2 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les parties signataires conviennent de réexaminer cette liste, en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), chaque fois que des ajustements seront nécessaires, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur

ARTICLE 3 – MISE EN JOUR ET REVISION DE LA LISTE DES CERTIFICATIONS ELIGIBLES A LA PRO A

3.1. Liste initiale republiée et mise à jour

La liste des certifications définie dans l'accord du 9 mars 2020 a évolué. Certaines certifications inactives à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Dans le cadre de cet article la liste des certifications éligibles à la Pro A est intégralement republiée en annexe du présent avenant.

Les formations inactives sont retirées de liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Les formations inactives et non encore réactivées sont également conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP conformément à la doctrine définie par la DGEFP permettant que les certifications faisant l'objet d'une procédure de renouvellement ou d'inscription au RNCP ne feront désormais plus l'objet d'une exclusion dans les arrêtés d'extension, mais d'une simple réserve. Les signataires du présent avenant précisent que les projets de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont renouvelés au RNCP.

3.2. Nouvelles certifications

Sont intégrées, à la liste initiale, les certifications suivantes. Elles correspondent aux critères de forte mutation de l'activité et répondent aux risques d'obsolescence des compétences, conformément aux dispositions légales.

De la même manière que cela est précisé dans l'article 3.1, les formations inactives et non encore réactivées sont également conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP conformément à la doctrine définie par la DGEFP permettant que les certifications faisant l'objet d'une procédure de renouvellement ou d'inscription au RNCP ne feront désormais plus l'objet d'une exclusion dans les arrêtés d'extension, mais d'une simple réserve. Les signataires du présent avenant précisent que les projets de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont renouvelés au RNCP.

3.2. Liste des certifications éligibles à la PRO A

Les certifications figurant aux articles 3.1 et 3.2 du présent accord seront mises en ligne sur le site de l'Opcommerce dès la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

ARTICLE 4 - ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIÉS

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

ARTICLE 5 - DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Une demande d'extension sera adressée au Ministère du Travail.

ARTICLE 6 - PUBLICITÉ ET FORMALITÉS DE DÉPÔT

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

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D2231-2 du Code du travail.

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

ARTICLE 7 - RÉVISION ET DÉNONCIATION

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 8 - EXTENSION

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 mars 2023
Suivent les signataires,

EN COURS DE SIGNATURE

ANNEXE

Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Titre Pro	Cariste d'entrepôt	3	34857	28/07/2025
Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	3	34860	28/07/2025
Titre professionnel	Agent magasinier	3	1852	23/02/2024
Titre professionnel	Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	3	1884	19/01/2024
BEP	Logistique et transport	3	7387	01/01/2024
CAP	Opérateur/opératrice logistique	3	22689	01/01/2024
Bac Pro	Logistique	4	1120	01/01/2024
Titre Pro	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	4	36237	21/04/2027
Titre Pro	Technicien supérieur / technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5	1901	08/03/2023
DUT	Gestion logistique et transport	5	2462	01/01/2024
BTS	Transport et prestations logistiques	5	12798	01/01/2024
Diplôme d'Université	Responsable en logistique et transports	6	36646	01/07/2025
Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6	35896	15/09/2026
Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	6	35869	15/09/2024
Titre RNCP	Responsable logistique	6	37080	23/11/2027
Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	6	29988	01/01/2024
Licence Professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6	29989	01/01/2024
Licence Professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6	29992	01/01/2024
Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	7	36631	01/07/2027
Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	34915	14/09/2025
Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	26146	08/02/2023
Titre RNCP	Manager achats et supply chain	7	32176	04/01/2024
Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	7	32227	18/12/2023
Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique - Supply chain (MS)	7	36391	25/04/2027
Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	7	36980	24/10/2025
Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	7	35748	08/07/2026
MASTER	Gestion de production, Logistique, Achats (fiche nationale)	7	34032	31/08/2024
CQP	Boucher	-	32095	04/01/2024
CQP	Vendeur fruits et légumes	-	32097	04/01/2024
CQP	Vendeur fromages	-	32098	04/01/2024
CQP	Vendeur charcuterie	-	32092	04/01/2024
CQP	CQP Employé de commerce	-	32447	01/01/2024
CAP	Charcutier traiteur	3	538	01/01/2024
CAP	Equipier polyvalent du commerce	3	34947	31/08/2025
MCS	Employé traiteur	3	958	01/01/2024
CAP	Pâtissier	3	5226	01/01/2024
CAP	Poissonnier	3	5227	01/01/2024
CAP	Boucher	3	6993	01/01/2024
BEP	Boucher charcutier	3	7135	01/01/2024
CAP	Boulangier	3	18704	01/01/2024
CAP	Primeur	3	28809	01/01/2024

CAP	Crémier Fromager	3	28799	01/01/2024
Titre RNCP	Employé commercial	3	37099	15/12/2027
BEP	Métiers de la relation client et aux usagers	3	7604	01/01/2024
CTM	Préparateur, vendeur en boucherie, option charcuterie-traiteur (CTM)	3	36644	01/07/2025
Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	3	35010	14/10/2025
BP	Charcutier traiteur	4	975	01/01/2024
Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	4	35233	16/02/2026
Bac Pro	Boucher charcutier traiteur	4	7067	01/01/2024
Bac Pro	Boulangier pâtissier	4	7068	01/01/2024
Bac Pro	Poissonnier écailler traiteur	4	7069	01/01/2024
Bac Pro	BAC PRO - Métiers du commerce et de la vente Option A Animation et gestion de l'espace commercial	4	32208	01/01/2024
Bac Pro	Accueil - Relation clients et usagers	4	9638	01/01/2024
Titre professionnel	Conseiller de vente	4	37098	25/01/2028
Titre RNCP	Vendeur conseil omnicanal	4	36865	29/09/2027
BP	Boucher	4	26612	01/01/2024
Titre RNCP	Conseiller commercial	4	31005	31/07/2023
Sanction	Libellé	Niveau	Code RNCP	Date de fin de validité
Bac Pro	Métiers de l'accueil	4	32049	01/01/2024
Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial	4	32208	01/01/2024
BTS	Diététique	5	1045	01/01/2024
DEUST	Alimentation nutrition	5	2871	01/01/2024
DUT	Techniques de commercialisation	5	2927	01/01/2024
BTS	BTS Technico-commercial	5	4617	01/01/2024
Titre	Gestionnaire d'unité commerciale	5	36141	26/01/2027
Titre RNCP	Gestionnaire Administration des Ventes	5	35663	17/06/2024
Bac Pro	Esthétique Cosmétique Parfumerie	5	30312	01/01/2024
Titre professionnel	Manager d'unité marchande	5	32291	04/03/2024
BTS	Négociation et Digitalisation de la Relation Client	5	34030	31/08/2024
BTS	Management Commercial Opérationnel	5	34031	31/08/2024
CQP	Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente	-	32102	04/01/2024
CQP	Manager opérationnel en magasin	-	32103	04/01/2024
CQP	Animateur opérationnel en magasin	-	32104	04/01/2024
Titre RNCP	Entrepreneur de petites entreprises	5	34324	18/11/2024
Titre RNCP	Manager de rayon	5	34558	24/04/2025
Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5	34809	23/07/2025
BTS	Esthétique Cosmétique	5	20693	01/01/2024
Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6	31923	17/12/2023
Titre	Chargé du développement commercial	6	37075	23/11/2025
Titre	Responsable du développement commercial	6	36726	20/07/2023
Titre	Chargé de développement marketing et commercial	6	36374	25/04/2024
Titre	Responsable Marketing et Communication	6	36609	01/07/2025
Titre	Responsable du développement commercial	6	36610	01/07/2025
Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6	19369	21/12/2021
Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	6	35754	08/07/2023

Titre	Responsable de la distribution omnicanale	6	36534	01/06/2025
Titre RNCP	Responsable du Marketing & du développement Commercial	6	35025	31/08/2025
Titre	Responsable de centre de profit en distribution	6	29441	21/12/2021
Licence Professionnelle	Commerce et distribution	6	29740	01/01/2024
Titre RNCP	Manager commerce Retail	6	37005	24/10/2024
Licence Professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)	6	30055	01/01/2024
Licence professionnelle	Métiers de la santé : nutrition, alimentation (fiche nationale)	6	30113	01/01/2024
Titre RNCP	Chargé(e) de projet en nutrition	6	26803	07/09/2021
Titre RNCP	Manager du développement commercial	7	36149	26/01/2025
Titre RNCP	Manager de la stratégie marketing digital	7	37280	25/01/2026
Master	Marketing, vente	7	31501	01/01/2024
Titre	Manager dirigeant	7	36371	25-04-2027
Titre	Visuel merchandiser retail	5	37082	23/11/2024
Titre	Responsable Visuel Merchandiser	6	34790	23/07/2023
Licence Professionnelle	Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6	29971	01/01/2024
Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques Options: design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	6	30719	24/05/2021
Titre RNCP	Concepteur designer graphique	6	31185	07/08/2022
Titre RNCP	Développeur web	5	35959	15-10-2026
Licence Professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6	29969	01/01/2024
Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'Ecole Internationale des Sciences du Traitement de l'Information –Spécialité Génie Mathématique.	7	8987	01/01/2024

REGIMES COMPLEMENTAIRE DE PREVOYANCE ET DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE

ACCORD DU 19 MAI 2021 RELATIF AU REGIME COMPLEMENTAIRE DE PREVOYANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPECIALISE IDCC 1505

Entre :

- **La Fédération de l'Épicerie et du Commerce de Proximité**, 14 rue de Bassano – 75116, Paris

D'une part,

Et,

- **La Fédération CGT Commerce, Distribution et Services**, 263 rue de Paris - 93154 Montreuil Cedex,
- **La Fédération des Services CFDT**, 14 rue Scandicci, Tour Essor - 93508 Pantin,
- **La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO)**, 15 Avenue Victor Hugo, 92170 Vanves,
- **La Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC Agro)**, 26 rue de Naples – 75008 Paris,

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

A l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce spécialisé dans la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche du commerce de détail des fruits et légumes épicerie et produits laitiers ont conclu le 12 janvier 2021 un avenant 138 portant modification de l'intitulé et du champ d'application de la convention collective.

Conformément aux dispositions de l'avenant 138, relatives à la gestion des régimes et dispositifs collectifs de la branche du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (TITRE LIMINAIRE – ARTICLE 2), le présent avenant a pour objet d'instaurer un régime complémentaire de prévoyance au bénéfice des salariés des entreprises de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé, telles que définies par le champ d'application de l'avenant 138.

S'inspirant des dispositions de l'article L2261-33 du code du travail, et afin de ne pas laisser de vide conventionnel, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche, concluent le présent accord en reprenant les dispositions de prévoyance complémentaire de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et

produits laitiers (IDCC 1505) et en les mettant à jour afin de tenir compte de l'évolution de la législation et dans l'attente des négociations de branche qui suivront sur ce thème.

A cet effet, elles énoncent que le présent accord s'incorpore au sein de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord visent à assurer une couverture « prévoyance » à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, quelle que soit la taille des structures qui les emploient.

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent accord a pour objet d'instaurer un régime de prévoyance complémentaire au bénéfice des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des métiers du commerce alimentaire de détail non spécialisé – IDCC 1505.

ARTICLE 2 – HIERARCHIE DES NORMES ET ACCORD D'ENTREPRISE

Conformément aux articles L2253-1, L2253-2 et L2253-3 du Code du travail, l'accord de prévoyance complémentaire d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime de prévoyance visé par le présent accord

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale.

ARTICLE 3 – BENEFICIAIRES DU REGIME

Le présent régime s'applique :

- aux salariés relevant de l'article 2.1 de l'Accord National interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent accord par « salariés cadres »,
- et aux salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'Accord National interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent chapitre « salariés non cadres ».

ARTICLE 4 – CESSATION DES GARANTIES DE PREVOYANCE ET CONDITIONS DE MAINTIEN EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la Sécurité Sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité ou d'un congé maternité et paternité.

Les garanties décès telles que visées aux articles 14,15 et 16 sont maintenues au salarié dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à rémunération tel que par exemple congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce maintien ne donne pas lieu au paiement tant de la part salariale que patronale.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties à titre obligatoire comme indiqué ci-dessus, les garanties sont suspendues.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

ARTICLE 5 – CESSATION DES GARANTIES DE PREVOYANCE ET CONDITIONS DE MAINTIEN EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du versement de prestations de rentes par l'organisme assureur : dans ce cas, selon le principe prétorien, il bénéficie des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi «Evin»
- si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du maintien temporaire de sa couverture prévoyance dans le cadre du dispositif de portabilité visé à l'article 20 ci-après.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

ARTICLE 6 – SUBROGATION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur assure le versement des indemnités prévues à l'article 40 de l'avenant n°138 du 12 janvier 2021 suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur.

ARTICLE 7 – FONDS DE PEREQUATION

Dans le cadre du fonds de péréquation, seront pris en charge les congés autorisés pour circonstances de famille définis à l'article 39 de l'avenant n°138 du 12 janvier 2021.

De plus, dans le cadre du fonds de péréquation, est inclus le fonds d'action professionnelle et sociale (FAPS), destiné au financement de soutiens à caractère exceptionnel aux bénéficiaires les plus défavorisés ou en détresse après un accident de la vie. Ces soutiens, attribués selon des critères fixés en CPPNI ont la qualité de secours. Ils sont exceptionnels et individuels et ne sont pas soumis à condition de position hiérarchique ou d'assiduité du salarié dans l'entreprise.

ARTICLE 8 – INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Seront pris en charge les indemnités de départ à la retraite pour les salariés quittant volontairement leur emploi pour faire valoir leur droit à la retraite à taux plein dans les conditions et limites définies à l'article 23.4 de l'avenant n°138 du 12 janvier 2021.

ARTICLE 9 – COTISATIONS

9.1 SALARIES NON-CADRES

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès/ IAD	0,15 %	-
Longue maladie	-	0,10 %
Invalidité	0,13 %	0,07 %
Rente éducation	0,01 %	0,06 %

Rente handicap	0,01 %	-
Sous-total (1)	0,30 %	0,23 %
	Part Employeur T1 – T2	
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	
Fonds de péréquation (dont FAPS)	0,10 %	
Sous-total (2)	0,14 %	
Mensualisation (3)	0,49 %	
	Part employeur	Part salarié
Total = 1 + 2 + 3	0,78 %	0,23 %

9.2 SALARIES CADRES

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur T1	Part employeur T2	Part salarié T1	Part salarié T2
Décès/ IAD	0,79 %	-	-	0,53 %
Longue maladie	0,11 %	-	-	0,04 %
Invalidité	0,64 %	-	-	0,34 %
Rente éducation	0,08 %	-	-	0,02 %
Rente handicap	0,01 %	-	-	-
Sous-total (1)	1,63 %	-	-	0,93 %
	Part Employeur T1	Part Employeur T2	Part Salarié T1	Part Salarié T2
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	0,04 %	-	-
Fonds de péréquation (dont FAPS)	0,10 %	0,10 %	-	-
Sous Total (2)	0,14 %	0,14 %	-	-
Mensualisation (3)	0,38 %	0,38 %	-	-

Garantie	Taux contractuel			
	Part Employeur T1	Part Employeur T2	Par Salarié T1	Par Salarié T2
Total = 1 + 2 + 3	2,15 %	0,52 %	-	0,93 %

ARTICLE 10 – ASSIETTE DES COTISATIONS

L'assiette des cotisations est la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de la Sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, limitée aux tranches suivantes :

- Tranche 1 : Fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale.
- Tranche 2 : Fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la Sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

ARTICLE 11 – CAS DE L'ENTREPRISE AYANT DEJA MIS EN PLACE UN REGIME D'ENTREPRISE PREVOYANCE

En présence d'une couverture prévoyance d'entreprise antérieure à la date d'effet du présent accord, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent accord.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 4, 5 et 20 du présent accord concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties prévoyance y compris pour les salariés en suspension du contrat de travail non rémunéré.

Par ailleurs concernant les salariés non-cadres, les participations patronales du régime d'entreprise sur les salaires bruts (Tranches 1 et 2) devront être au moins égales à celles fixées au sous total 2 du tableau de l'article 9.1 du présent accord.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieurs à ceux figurant au sous total 2 du tableau de l'article 9.1 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent chapitre, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

De même concernant les salariés cadres, la participation patronale du régime d'entreprise sur la Tranche 2 du salaire brut devra être au moins égale à celle fixée au sous total 2 du tableau de l'article 9.2 du présent accord.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires, bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieures à ceux figurant au sous total 2 du tableau de l'article 9.2 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent accord, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

ARTICLE 12 – SALAIRE DE REFERENCE

12.1 POUR LES GARANTIES CAPITAL DECES/INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE AINSI QUE POUR LA GARANTIE RENTE EDUCATION

Le salaire de référence est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les douze mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, dans la limite du plafond de la tranche 2 de la Sécurité Sociale.

Si le salarié est en arrêt de travail total ou en temps partiel thérapeutique ou en invalidité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial ou le temps partiel thérapeutique. La base ainsi déterminée est revalorisée entre la date de l'arrêt de travail initial ou du début du temps partiel thérapeutique et celle du décès sur la base du point ARRCO/AGIRC.

12.2 POUR LA GARANTIE INCAPACITE DE TRAVAIL ET L'INVALIDITE

Le salaire de référence à prendre en considération est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial, dans la limite du plafond de la tranche 2 de la Sécurité Sociale.

Le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires correspondant aux mois civils de présence dans l'entreprise lorsque la période d'assurance est inférieure à 12 mois.

Lorsque le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, il est pris en compte le salaire qu'aurait perçu le salarié sur cette période en l'absence de congés ou d'arrêt de travail.

ARTICLE 13 – REVALORISATION

Les prestations d'incapacité de travail et d'invalidité en cours de service depuis un an sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO/AGIRC.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année par l'assureur.

ARTICLE 14 – GARANTIE DECES

14.1 MONTANT DU CAPITAL DECES

14.1.1 Salarié non-cadre

En cas de décès d'un salarié non-cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence (SR) défini à l'article 12 du présent accord, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	75 % du SR
Marié, partenaire de PACS, concubin tel que défini à l'article 14.2, sans personne à charge	100 % du SR
Tout salarié non-cadre avec personne(s) à charge	125 % du SR

14.1.2 Salarié cadre

En cas de décès d'un salarié cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence (SR) défini à l'article 12 du présent accord, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge	260 % du SR
Marié, partenaire de PACS, concubin tel que défini à l'article 14.2, sans personne à charge	350 % du SR
Tout salarié cadre avec personne(s) à charge	435 % du SR

En cas de décès accidentel du salarié cadre, le capital ci-dessus défini est doublé.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale.

14.2 DEFINITION DU CONCUBIN ET DES PERSONNES A CHARGE POUR LA GARANTIE CAPITAL DECES/IAD

Sont considérés à charge :

- les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement, les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent ;
- les ascendants âgés de 60 ans au moins (55 ans pour les veuves non remariées) vivant au foyer du salarié et ne faisant pas l'objet d'une imposition sur le revenu des personnes physiques ;
- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin.

Concubin

Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de PACS.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

14.3 BENEFICIAIRES DU CAPITAL DECES

Le capital Décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès. À toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé,
- à défaut, à son partenaire de PACS,
- à défaut, à son concubin tel que défini à l'article 14.2,
- à défaut, à ses enfants, par parts égales entre eux,
- à défaut, à ses ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux,
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales entre elles,
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

14.4 GARANTIE DOUBLE EFFET

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin tel que défini à l'article 14.2, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ne doit pas être remarié, le partenaire de PACS ne doit pas être lié par un nouveau PACS.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation « double effet » est égale à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

14.5 GARANTIE INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE

14.5.1 Définition de l'invalidité absolue et définitive

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3^{ème} catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

14.5.2 Capital invalidité absolue et définitive

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès (hors majoration éventuelle pour accident), lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

ARTICLE 15 – GARANTIE RENTE EDUCATION

Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité absolue et définitive telle que définie à l'article 14.5, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :

- Jusqu'au 16^{ème} anniversaire : 15 % du salaire de référence
- Au-delà et jusqu'au 26^{ème} anniversaire : 20 % du salaire de référence.

Le montant mensuel de la rente ne peut être inférieur à 100 € (cent euros).

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

15.1 ENFANTS A CHARGE

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'évènement ouvrant droit à prestations, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un PACS - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

15.2 Concubin - partenaire de PACS

Les partenaires liés par un Pacs sont considérés comme des conjoints survivants.

Le bénéficiaire de la garantie est également ouvert aux couples concubins. Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

ARTICLE 16 – GARANTIE RENTE HANDICAP

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale et constatée par un certificat médical) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente :

La prestation de base garantie est une rente égale à 500 euros par mois à compter de la date d'effet de l'avenant du 21 octobre 2010. Le montant de la prestation de base sera revalorisé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin de déterminer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Bénéficiaires :

Bénéficiaire du versement de la prestation, le ou les enfants reconnus handicapés d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe « reconnaissance de l'état de handicap ».

Reconnaissance de l'état d'handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'assureur, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, de l'état handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable et définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

ARTICLE 17 – INDEMNISATION POUR MALADIE, ACCIDENT OU MATERNITE

En cas d'absences pour maladie, accident du travail et maternité, le salarié perçoit une indemnisation telle que prévue à l'article 40 de la présente convention collective.

ARTICLE 18 – GARANTIE INCAPACITE DE TRAVAIL

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 40 de la

présente convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 66,66 % du salaire de référence et jusqu'à la date de reconnaissance en invalidité par la Sécurité Sociale ou, au plus tard, jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits tels que définis à l'article 40 de la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la Sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (y compris au titre d'une reprise d'activité à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

Lorsque la Sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, l'indemnisation intervient à compter du 181^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

ARTICLE 19 – GARANTIE RENTE INVALIDITE

19.1 DEFINITION

La présente garantie vise à compenser une perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail ou de gains, due à la maladie ou à un accident professionnel ou non.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1^{ère} catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3^{ème} catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la Sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

19.2 BENEFICIAIRES

Sont bénéficiaires de la garantie invalidité les salariés cadres et non cadres reconnus invalides par la Sécurité Sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

19.3 MONTANT DE LA RENTE D'INVALIDITE

Le montant de la rente d'invalidité est égal à :

Pour les salariés cadres

Invalidité 1 ^{ère} , 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	66 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
--	---

En cas de rente versée par la Sécurité Sociale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la prestation est calculée comme suit :

- taux d'incapacité permanente N compris entre 33 % inclus et 66 %,

$3/2N \times (66 \% \text{ du salaire de référence} - \text{pension d'invalidité brute } 2^{\text{ème}} \text{ catégorie de la Sécurité sociale reconstituée})$

- taux d'incapacité permanente N égal ou supérieur à 66 %, 66 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période de prestations

- pour les salariés non-cadres

Invalidité de 1 ^{ère} catégorie	60 % de la rente complémentaire prévue en 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale
Invalidité de 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale

En cas de rente versée par la Sécurité Sociale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la prestation est calculée comme suit :

- taux d'incapacité permanente N compris entre 33 % inclus et 66 %, $3/2N \times (60 \% \text{ du salaire de référence} - \text{pension d'invalidité brute } 2^{\text{ème}} \text{ catégorie de la Sécurité sociale reconstituée})$
- taux d'incapacité permanente N égal ou supérieur à 66 %, 60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la Sécurité Sociale et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période de prestations

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la Sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la Sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse Sécurité sociale ou au décès du salarié.

ARTICLE 20 – PORTABILITE DES DROITS DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

20.1 BENEFICIAIRES ET GARANTIES MAINTENUES

Les anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire du régime, bénéficient du maintien des garanties lorsque :

- les droits à couverture complémentaire au titre du régime prévoyance souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail,
- la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité.

20.2 SALAIRE DE REFERENCE

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini par le régime, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

20.3 INCAPACITE DE TRAVAIL

Pour la garantie incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions du régime. Elles sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due à l'ancien salarié n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

20.4 DUREE ET LIMITES DE LA PORTABILITE

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire de la portabilité :

- reprend un autre emploi,
- dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

20.5 FINANCEMENT DE LA PORTABILITE

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime. Un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance.

20.6 CHANGEMENT D'ORGANISME ASSUREUR

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur,
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

ARTICLE 21 – DATE D'APPLICATION

Le présent accord entre en vigueur, pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République de l'arrêté d'extension de l'avenant 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application, de l'intitulé et à la mise à jour de la Convention collective Nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

ARTICLE 22 – DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 25 – FORMALITÉS DE DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D2231-2 du Code du travail.

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

ARTICLE 26 – EXTENSION

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord s'il y a lieu, conformément aux articles L2261-19 et suivants du code du travail.

Accord du 19 mai 2021

Signataires : FECP
CFDT Services, FGTA GO

Avenant n°1 à l'Accord du 19 Mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance de la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail Alimentaire en Magasin Non Spécialisé (IDCC 1505)

Entre :

- La Fédération de l'Épicerie et du commerce de proximité (FECP), 14 rue Bassano – 75016 Paris,
- Le Syndicat National des Distributeurs Spécialisés de Produits Biologiques et Diététiques (Synadis Bio), 8 Terrasse Bellini – 92807 Puteaux Cedex

D'une part,

Et,

- La Fédération CGT Commerce, Distribution et Services, 263 rue de Paris - 93154 Montreuil Cedex,
- La Fédération des Services CFDT, 14 rue Scandicci, Tour Essor - 93508 Pantin,
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO), 15 Avenue Victor Hugo, 92170 Vanves,
- La Fédération Nationale UNSA Commerce et Services, 21 rue Jules Ferry – 93177 Bagnolet Cedex,
- La Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC Agro-alimentaire), 26 rue de Naples – 75008 Paris,

D'autre part,

Préambule

Le régime de protection sociale complémentaire en prévoyance de la Branche du Commerce de Détail Alimentaire en Magasin Non Spécialisé (IDCC 1505) a été mis en place par Accord du 19 Mai 2021.

Afin de pérenniser le régime et malgré la dernière indexation mise en œuvre à effet du 1^{er} juillet, l'équilibre n'est toujours pas atteint et le déficit continue de se creuser.

Dans ce contexte, les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche ont décidé de modifier le taux de cotisation du régime afin de retrouver un équilibre pérenne.

Article 1 – Entreprises de moins de 50 salariés

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche considèrent que les salariés relevant de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire en magasin non spécialisé (IDCC 1505) doivent pouvoir bénéficier du même niveau de couverture complémentaire prévoyance, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Par conséquent, le présent avenant, qui vise à modifier le régime collectif obligatoire prévoyance, s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1er de l'accord du 12 janvier 2021, quelle que soit leur taille.

Aussi, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 – Suppression de l'article 7 « Fonds de péréquation »

L'article 7 de l'Accord du 19 Mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance mettant en œuvre un fonds de péréquation ainsi qu'un fonds d'action professionnelle et sociale (FAPS) est supprimé.

Le taux de cotisation (0,10% de la masse salariale) afférent à ces deux fonds, exclusivement à la charge des employeurs, est réintégré dans le taux de cotisation des garanties prévoyance.

Article 3 – Modification de l'article 9 « Cotisations »

Les taux des cotisations exprimés en pourcentage des salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Salariés non-cadres

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès/IAD	0,15 %	-
Longue maladie	-	0,20 %
Invalidité	0,28 %	0,07 %
Rente éducation	0,01 %	0,06 %
Rente handicap	0,01 %	-
Sous-total (1)	0,45 %	0,33 %
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	-
Sous-total (2)	0,04 %	-
Mensualisation (3)	0,54 %	-
Total = (1) + (2) + (3)	1,03 %	0,33 %

Salariés cadres

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur		Part salarié	
	T1	T2	T1	T2
Décès/IAD	0,79 %	-	-	0,53 %
Longue maladie	0,11 %	-	0,10%	0,14 %
Invalidité	0,79 %	0,15%	-	0,34 %
Rente éducation	0,08 %	-	-	0,02 %
Rente handicap	0,01 %	-	-	-
Sous-total (1)	1,78 %	0,15 %	0,10 %	1,03 %
Indemnité de départ à la retraite	0,04 %	0,04 %	-	-
Sous total (2)	0,04 %	0,04 %	-	-
Mensualisation (3)	0,43 %	0,43 %	-	-
Total = (1) + (2) + (3)	2,25 %	0,62 %	0,10 %	1,03 %

Tranche 1 (T1) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.

Tranche 2 (T2) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

Article 4 – Modification de l'article 4 « Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail »

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont maintenues, moyennant le paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la Sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité ou d'un congé maternité et paternité.

Les garanties décès telles que visées aux articles 14,15 et 16 de l'Accord du 19 Mai 2021 sont maintenues au salarié dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à rémunération tel que par exemple congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce maintien ne donne pas lieu au paiement tant de la part salariale que patronale.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties à titre obligatoire comme indiqué ci-dessus, les garanties sont suspendues.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

En complément des cas de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail défini ci-dessus, il est également prévu un maintien des garanties pour les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Le financement et la répartition entre l'employeur et le salarié du maintien des garanties s'effectue selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié sauf dispositions plus favorables (exonération...) prévues au contrat.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations intègre le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Article 5 – Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Les organisations signataires peuvent en demander à tout moment la révision, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le présent avenant pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1.3 de la convention collective du commerce de détail alimentaire en magasin non spécialisé (IDCC 1505), et des dispositions légales en vigueur.

Article 6 – Publicité et formalités de dépôt

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

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

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

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

Article 7 – Extension

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

Les mêmes organisations demandent également l'extension du présent avenant, dans les meilleurs délais, au ministre en charge de la sécurité sociale et au ministre en charge du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait en 7 exemplaires originaux, à Paris le 11 décembre 2022

SIGNATAIRES : FECP, Synadis Bio, CFDT services, FO FGTA, UNSA commerces et services

ACCORD DU 19 MAI 2021 RELATIF AU REGIME COMPLEMENTAIRE DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE ALIMENTAIRE DE DETAIL NON SPECIALISE - IDCC 1505

Entre d'une part :

- **La Fédération de l'Épicerie et du Commerce de Proximité**, 14 rue de Bassano – 75116 PARIS ;

Et d'autre part :

- **La Fédération CGT Commerce, Distribution et Services**, 263 rue de Paris – 93154 Montreuil Cedex ;
- **La Fédération des Services CFDT**, 14 rue Scandicci, Tour Essor – 93508 Pantin ;
- **La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO)**, 15 avenue Victor-Hugo – 92170 Vanves ;
- **La Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC Agro)**, 26 rue de Naples – 75008 Paris.

Il est convenu ce qui suit.

Préambule

A l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce alimentaire spécialisé dans la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ont conclu le 12 janvier 2021 un avenant 138 portant modification de l'intitulé et du champ d'application de la convention collective.

Conformément aux dispositions de l'avenant 138, relatives à la gestion des régimes et dispositifs collectifs de la branche du Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (TITRE LIMINAIRE – ARTICLE 2), le présent accord a pour objet d'instaurer un régime complémentaire de remboursement des frais de santé au bénéfice des salariés des entreprises de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé, telles que définies par le champ d'application de l'avenant 138.

S'inspirant des dispositions de l'article L2261-33 du code du travail, et afin de ne pas laisser de vide conventionnel, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche, concluent le présent accord en reprenant les dispositions de remboursement complémentaire de frais de santé de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et en les mettant à jour afin de tenir compte de l'évolution de la législation dans l'attente des négociations de branche qui suivront sur ce thème.

A cet effet, elles énoncent que le présent accord s'incorpore au sein de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord visent à assurer une couverture « prévoyance » à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, quelle que soit la taille de ces entreprises qui les emploient.

Article 1^{er} – Objet

Le présent accord a pour objet d’instaurer un régime de remboursement complémentaire de frais de santé au bénéfice des salariés des entreprises entrant dans le champ d’application professionnel et territorial de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Ce régime collectif de remboursement de frais de santé comporte nécessairement les éléments suivants :

- Une couverture minimale de remboursement de frais de santé à adhésion obligatoire pour le salarié seul, destinée à compléter en tout ou partie les prestations de Sécurité Sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d’hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, et composée de :
 - Un niveau de garantie dénommé « base obligatoire » ;
 -
 - 3 niveaux de garantie améliorée dénommés « option 1 », « option 2 » et « option 3 ». Ces options devront être souscrites par l’employeur, soit dans le cadre d’une adhésion facultative dans la mesure où les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche sont sensibles à la possibilité pour le salarié d’améliorer sa couverture collective obligatoire et dans ce cas, la cotisation de l’option choisie sera à la charge exclusive du salarié ; soit dans le cadre d’une adhésion obligatoire et la (les) option(s) supérieure(s) restante(s) le sera(seront) dans un cadre facultatif ;
- Et d’une couverture collective à adhésion facultative organisant la possibilité pour les salariés couverts à titre collectif, à leur charge exclusive, de faire bénéficier leurs ayants droits du même niveau de garantie qu’eux-mêmes ;
- Le maintien temporaire des garanties collectives dans les conditions de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dispositif dénommé « portabilité santé », et selon les modalités fixées à l’article 4 bis du présent accord ;
- Le maintien à titre gratuit des garanties collectives pour les salariés relevant de la législation « accident du travail / maladies professionnelles » dans les conditions de l’article 5 du présent accord ;
- Le maintien à titre gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit du salarié décédé dans les conditions de l’article 10.1 du présent accord ;
- Le maintien à l’identique des garanties collectives dans le cadre d’une solidarité intergénérationnelle anciens salariés / salariés actifs dans les conditions de l’article 10.2 du présent accord ;
- Le maintien des garanties collectives en cas de suspension du contrat de travail selon les modalités fixées à l’article 11 du présent accord.

Article 2 – Hiérarchie des normes et accord d’entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, l’accord de remboursement complémentaire de frais de santé d’une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut être dérogé. En conséquence, aucun accord d’entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime de remboursement de frais de santé visé par le présent accord.

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon l’une ou l’autre des modalités prévues à l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3 – Bénéficiaires du régime

3.1 Les bénéficiaires à titre obligatoire

Sont bénéficiaires du présent régime obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé l’ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d’application du présent accord, sans condition d’ancienneté.

3.2 Les dispenses d'affiliation

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime de remboursement complémentaire de frais de santé, les salariés ne peuvent se prévaloir, sur demande écrite de leur part et après que l'employeur les a préalablement informés des conséquences de leurs choix, que des cas de dispense de droit visés aux articles L. 911-7 III 2^{ème} alinéa et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

Peuvent ainsi se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'adhésion au présent régime de remboursement de frais de santé :

- S'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties :
 - Les salariés couverts par une assurance individuelle de remboursement complémentaire de frais de santé. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
 - Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à trois mois et s'ils justifient d'une couverture solidaire et responsable ;
- S'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche, ou si elle est postérieure à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures ci-après mentionnées :
 - Les salariés bénéficiant d'une couverture santé solidaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
 - Les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, de prestations de santé servies au titre d'un autre emploi, en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs suivants :
 - couverture collective et obligatoire ;
 - régime local d'Alsace-Moselle ;
 - régime complémentaire des industries électriques et gazières ;
 - mutuelles de la fonction publique territoriale ou d'Etat ;
 - dispositif Madelin (travailleurs non-salariés).
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation globale (toutes garanties complémentaires d'entreprise santé et prévoyance confondues) au moins égale à 10% de leur rémunération brute.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au présent régime collectif obligatoire de remboursement de frais de santé dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement leur employeur. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de salaire.

3.3 Couverture Collective à adhésion facultative des ayant-droit du salarié

Au-delà du régime de base complémentaire de remboursement de frais de santé institué par le présent accord, les entreprises doivent proposer un dispositif collectif optionnel, financé par les salariés, pour étendre leur couverture à leurs ayant-droit.

Les salariés peuvent ainsi faire bénéficier leur ayant-droit du même niveau de garanties qu'eux-mêmes par une adhésion souscrite individuellement et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique à leur charge exclusive.

Par ayant-droit, il convient d'entendre :

Le conjoint du salarié, ce vocable étant utilisé pour désigner :

- L'époux(se) du salarié, non divorcé(e), non séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'évènement donnant lieu à prestation ;
- Le partenaire lié par un PACS : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;
- Le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins deux ans ou sans condition de durée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union, et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un PACS), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée des deux concubins.

Les enfants du salarié. Ce vocable étant utilisé pour désigner les enfants du salarié, légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint, partenaire ou concubin, et âgés :

- de moins de 21 ans, sans condition. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à la veille du 28^{ème} anniversaire pour les enfants :
 - poursuivant des études dans l'enseignement secondaire, supérieur, professionnel ou en apprentissage ;
 - poursuivant une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion, d'un contrat de professionnalisation, ou dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) ;
 - inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeurs d'emploi. En outre, les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;
- quel que soit leur âge si l'enfant est reconnu handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Article 4 – Prestations garanties

Les prestations du niveau de garanties dénommé « base obligatoire », détaillées ci-après, doivent bénéficier, a minima, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des prestations garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les entreprises doivent proposer l'amélioration des prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant les trois niveaux de garantie supérieurs dénommés « option 1 », « option 2 » et « option 3 ».

Les prestations garanties des trois différentes options sont détaillées dans l'annexe du présent accord.

Les entreprises devront souscrire :

- soit aux trois options dans le cadre d'une adhésion collective facultative. Dans ce cas, la cotisation se rapportant à l'option choisie par le salarié est à sa charge exclusive ;
- soit à l'une des options dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire et la (les) option(s) supérieure(s) restante(s) dans le cadre d'une adhésion collective facultative. Dans ce cas, l'entreprise devra satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement patronal du régime collectif et obligatoire et notamment formaliser l'existence d'un acte juridique instituant le régime selon l'un des modes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite et remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

Article 5 – Maintien temporaire des garanties collectives du régime complémentaire de remboursement de frais de santé aux anciens salariés et ayants-droits : article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dénommé dispositif de « portabilité santé ».

Les salariés garantis collectivement au titre de la couverture « base obligatoire » et, le cas échéant, au titre des couvertures « options » souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif, bénéficient du maintien à titre gratuit – c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation – de ces couvertures en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale notamment :

1. Le maintien de la (des) couverture(s) est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, sans pouvoir excéder douze mois ;
2. Le bénéfice du maintien de la (des) couverture(s) est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail ;
6. La cessation de la couverture (des) couvertures intervient (interviennent) le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être couvert.

Le maintien temporaire visé ci-avant est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droits du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture des frais de santé à la date de cessation du contrat de travail.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité du nouvel organisme assureur.

Article 6 – Fonds de solidarité

Le fonds de solidarité comprend un fond de prévention et un fonds de secours, alimentés par un prélèvement sur les éventuels excédents du régime, dont les taux sont fixés annuellement par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

6.1 Fonds de prévention

Le fonds de prévention est destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

• **Comité de prévention**

Le comité de prévention est composé des membres de la CPPNI et, le cas échéant, d'invités reconnus pour leur expertise et leur qualification, et validés par la CPPNI. Le comité se réunit au minimum deux fois par an et décide des actions à mener dans le domaine de la prévention santé, dans la limite des fonds disponibles.

• **Actions de prévention**

Les actions de prévention sont liées aux risques santé spécifiques aux professions du commerce de détail alimentaire non spécialisé et/ou aux risques de santé publique.

Prévention liée aux métiers

La mise en place d'une prévention santé au niveau de la branche vise à réduire les risques de santé futurs, le nombre d'arrêts de travail et leur durée, à favoriser le retour à l'emploi, à améliorer les conditions de vie au travail, la qualité de vie des salariés particulièrement les plus fragilisés.

La branche comportant un panel de métiers différents, le fonds de prévention participe au financement des programmes de prévention déclinés en fonction des risques et pathologies spécifiques à chacun de ces métiers.

Les actions de prévention peuvent prendre, par exemple la forme de :

- Etudes épidémiologiques adaptées aux spécificités de chaque métier (ex : troubles musculo squelettiques...);
- Consultations de prévention pouvant être intégralement prises en charge par le régime complémentaire de frais de santé (ex : bilan de santé, dépistage, bilan ostéo-articulaire...);
- Accompagnement des bénéficiaires dans le suivi de l'action de prévention (ex : programmes de coaching santé, sessions de sensibilisation aux risques professionnels ou de formation de bon geste à adopter...);
- Moyen de mise en relation avec les professionnels de santé (par le biais des consultations de prévention);
- Relais d'information et de communication : livret de prévention prodiguant les bonnes pratiques, vidéos de prévention...

Prévention liée aux risques de santé publique

Le comité de prévention peut décider de réaliser des actions de prévention en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (addictions, maladies chroniques, cancers...), et rechercher des partenariats pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.

6.2 Fonds de secours

Le fonds de secours a pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon des critères que la CPPNI définit. Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins et du niveau de ressources familiales du salarié, sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, ni d'assiduité.

Les aides interviennent, par exemple, pour prendre en charge des dépenses en complément de celles prises en charge par le régime de base de la sécurité sociale et le régime complémentaire de remboursement de frais de santé de la branche commerce de détail alimentaire non spécialisé ; ou de celles non prises en charge par le régime de base de la sécurité sociale (par exemple : frais de déplacement, d'hébergement, d'aide-ménagère, de déplacement d'un proche au chevet d'un malade, etc).

Article 7 – Cotisations et répartition

La cotisation est établie sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa conclusion.

La cotisation sera revue, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

En conséquence, le montant des cotisations évoluera chaque 1^{er} janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

Les taux de cotisation du niveau de garantie dénommé « base obligatoire » sont fixés comme suit à partir du 1^{er} mars 2022 par salarié et par mois :

- Au titre du régime général : 1,51 % du PMSS, soit 51,74€ pour 2022 ;
- Au titre du régime local d'Alsace-Moselle : 0,95% du PMSS, soit 32,49 € pour 2022

Chaque année, les taux des cotisations sera réexaminé par les parties signataires, en fonction des résultats du régime, de l'évolution des dépenses de santé et, également, des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

Le cas échéant, compte tenu des résultats de cet examen, le taux de cotisation sera indexé, outre l'évolution de la valeur du PMSS, au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie.

L'affiliation au régime complémentaire de remboursement de frais de santé des salariés bénéficiaires étant obligatoire, elle s'impose dans les relations individuelles de travail.

Les salariés concernés ne pourront pas s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre dudit régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

La contribution de l'employeur sera au minimum de 50% de la cotisation.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

Les salariés relevant de la législation « accident du travail / maladies professionnelles » du régime de base de la sécurité sociale bénéficieront de la gratuité de la cotisation correspondante aux garanties collectives pendant 12 mois après six mois d'arrêt de travail.

Par garanties collectives, il convient d'entendre les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de « base obligatoire » ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option) et de l'(les) option(s) supérieure(s) restante(s) souscrite(s) dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant son arrêt de travail initial pour que la maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Cette gratuité interviendra le 1^{er} jour du mois qui suit les 6 mois d'arrêt de travail

Toute reprise du travail, ou toute cessation du contrat de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la reprise d'activité ou la rupture du contrat de travail.

Cependant, tout salarié qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation « accidents du travail / maladie professionnelles ».

En cas de rechute au sens de la législation de la sécurité sociale « accidents du travail / maladies professionnelles », tout salarié qui reprend le travail ou tout ancien salarié bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'il est privé d'emploi, d'un revenu de remplacement conserve son droit à gratuité dans la limite des droits gratuits restant à courir.

Article 8 – Cessation de la garantie

La couverture base obligatoire et, le cas échéant, les couvertures « option » souscrites dans un cadre collectif obligatoire et / ou dans un cadre collectif facultatif cesse tant pour le salarié que ses éventuels ayants-droit à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise.

A titre exceptionnel, et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Article 9 – Maintien des garanties collectives

9-1 Maintien gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit d'assurés décédés.

En cas de décès d'un salarié en activité dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, le régime complémentaire de frais de santé prend en charge pendant 12 mois au bénéfice de ses ayants droits les cotisations correspondantes aux garanties collectives.

Par garanties collectives, il convient d'entendre les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient ou facultatives (à savoir, celles du régime de « base obligatoire » ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option) et de l'(les) option(s) supérieure(s) restante(s) souscrite(s) dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la cessation de son contrat de travail pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Les ayants droit devront en faire la demande dans les six mois suivant le décès.

Sont concernés par cette gratuité les ayants droits du salarié visé à l'article 3.3 du présent accord. Ce maintien n'est pas conditionné au bénéfice des garanties telles que définies ci-dessus par les ayants droit du salarié décédé au moment du décès.

9-2 Solidarité intergénérationnelle : maintien à l'identique des garanties collectives du régime complémentaire de frais de santé au profit des anciens salariés visés à l'article 4 de la loi « Evin »

Tout organisme assureur doit maintenir la couverture collective frais de santé dans les modalités et conditions de l'article 4 de la loi « Evin », et du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017).

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche souhaitent aller au-delà en instaurant une solidarité intergénérationnelle entre les anciens salariés et les salariés actifs tant sur le niveau des cotisations que celui des prestations, à travers la mutualisation du régime.

Ce maintien de la couverture s'effectue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux du profit des anciens salariés, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties selon les modalités fixées à l'article 5 du présent accord.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par ancien salarié :

- Les retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche ;
- Les titulaires d'une rente d'incapacité ou d'une rente d'invalidité, telles que définies à l'accord du 26 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail alimentaire non spécialisé ;
- Ceux privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation.

La couverture collective frais de santé maintenue est celle dont bénéficiait l'ancien salarié au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties, donc il s'agit des mêmes niveaux de garanties.

Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de « base obligatoire » ou celles du régime obligatoire (base obligatoire + option) et de l'(les) option(s) supérieure(s) restante(s) souscrite(s) dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la cessation de son contrat de travail pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Afin de garantir une solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations entre anciens salariés et salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est :

- La première année : égale à la cotisation (parts patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- La deuxième année : égale au plus à 125 % de la cotisation (parts patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- La troisième année : égale au plus à 150 % de la cotisation (parts patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- La quatrième année : égale au plus à 190 % de la cotisation (parts patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel)
- A compter de la cinquième année, égale au plus à 230 % de la cotisation (parts patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (taux viager).

En tout état de cause, ces cotisations sont à la charge exclusive de l'ancien salarié.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, la computation du délai prévu la première année, lors de la sortie du contrat collectif, s'effectue de date à date, à savoir à compter de la date à laquelle l'ancien salarié et les personnes garanties du chef de l'assuré décédé bénéficient du maintien de leur couverture (le cas échéant à

l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie à titre temporaire de la portabilité au sens de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou de la gratuité prévue à l'article 9.1 du présent accord) jusqu'à la date anniversaire de son adhésion l'année suivante.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Article 10 – Conditions et modalités du maintien des garanties collectives du régime en cas de suspension du contrat de travail

L'adhésion du salarié à la couverture base obligatoire et, le cas échéant, aux couvertures optionnelles souscrites dans un cadre collectif obligatoire et / ou dans un cadre collectif facultatif est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire total ou partiel,
- ou d'indemnités journalières complémentaires ;
- ou de rentes d'invalidité et / ou d'indemnités journalières de sécurité sociale ;
- ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants-droit du salarié, bénéficiaires dans le cadre d'une extension facultative de la couverture obligatoire et, le cas échéant, de la couverture optionnelle choisie par le salarié.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés et, le cas échéant, la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail que ceux visés ci-avant, le salarié peut demander, à titre individuel, de continuer à bénéficier du régime complémentaire de frais de santé pendant la durée de la suspension. La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme assureur.

Article 11 – Cas de l'entreprise ayant déjà mis en place un régime complémentaire de frais de santé d'entreprise

En présence d'une couverture frais de santé antérieure à la date d'effet du présent accord, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent régime complémentaire de frais de santé de branche.

A ce titre, il devra veiller notamment à ce que :

- chaque salarié, présent et futur soit couvert (absence de condition d'ancienneté et bénéfice des dispenses mentionnées ci-avant à l'article 3) ;
- la couverture d'entreprise doit être solidaire et responsable ;
- chaque prestation garantie, acte par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux prestations de la base obligatoire ;
- le régime d'entreprise devra proposer au moins deux dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre la couverture du salarié à ses ayants-droit, et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;
- la participation patronale au régime d'entreprise devra être au moins égale à 50 % de la cotisation « salarié seul en obligatoire ». Si la cotisation totale prévue par le régime obligatoire d'entreprise pour le salarié seul est supérieure à celle figurant dans l'article 5 pour la base obligatoire pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur ;
- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 5, 9 et 10 ci-avant concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés et les ayants droit ;

- le régime d'entreprise doit proposer un fonds social et des actions de prévention aux salariés ;

Article 12 – Comité paritaire de suivi et de gestion

Le suivi du présent régime par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi et de gestion constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche.

Le comité paritaire de suivi et de gestion est chargé de piloter le régime de frais de santé de la branche, de vérifier la bonne gestion technique et financière et administrative du régime, de préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime complémentaire de frais de santé de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Ce comité fonctionnera grâce à une indemnité de 2,5% des cotisations brutes prélevées sur le compte de résultat du régime prévu à l'article 7 notamment pour couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, secrétariat, édition), former et informer les négociateurs paritaires et financer les études et l'information nécessaire au fonctionnement du régime, notamment le recours à un actuair indépendant de l'organisme assureur.

Chaque année, l'organisme assureur a l'obligation présenter au comité paritaire, le compte de résultat du régime.

A cette occasion, est établi un rapport indiquant notamment :

- le montant des cotisations ;
- le montant des prestations payées ;
- le montant des provisions ;
- le nombre de salariés garantis ;
- un bilan spécifique sur les droits non contributifs,
- un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre ;
- un bilan du fonds de secours et des sommes allouées à ce titre.

ANNEXES

I – GARANTIES DU REGIME DE BASE

Le détail des garanties en vigueur à la date d'effet du présent accord est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Acronymes :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS)

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

CCAM : Classification commune des actes médicaux ;

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	220 % BR	
Forfait journalier hospitalier	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	220 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Autres honoraires		
Chambre particulière (*)	70 € par jour	
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	35 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	195 % BR
	Non adhérents DPTM :	175 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	220 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	220 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	170 % BR
	Non adhérents DPTM :	150 % BR
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Étiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		30 € par acte limité à 4 actes par année civile
Honoraires paramédicaux		
Kinésithérapeutes		120 % BR
Autres auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100 % BR
Médicaments remboursés SS		100 % BR
Pharmacie (hors médicaments) remboursés SS		100 % BR
Pharmacie non remboursée SS :		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite		Crédit de 100 € par année civile
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100 % BR + crédit de 500 € par année civile
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % de la BR

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursés SS (*) :		
Aides auditives	100 % BR + 1100 € dans la limite d'une prothèse par période de renouvellement	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (**)	100 % BR	
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :		
Équipements 100 % Santé (***) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (****)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Équipements libres (*****) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100 % BR + 1300 € (*****)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100 % BR + 300 € (*****)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS(**)	100 % BR	
<p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente. Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ; - l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré. <p>(**) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p> <p>(***) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>(****) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>(*****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.</p>		

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1 ^{er} janvier 2021).		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	450 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	450 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	450 % BR dans la limite des HLF	
Panier libre (***)		
Inlay, onlay	450 % BR	
Inlay core	450 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	450 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	250 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	non conventionné
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	450 % BR	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	1200 € par implant limité à 3 implants par année civile	
Orthodontie	250 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement. (**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement. (***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	non conventionné
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	non conventionné
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 160 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160 € par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	1100 € par œil et par année civile	
<p>(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement. Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p> <p>(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le de renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison</p>		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	non conventionné
<p>médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : <ul style="list-style-type: none"> - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'oeil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : <ul style="list-style-type: none"> - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'oeil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : <ul style="list-style-type: none"> - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. 		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	non conventionné
<p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <p>* une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.</p> <p>* une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.</p> <p>(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

Grille optique «verres de classe B»

Verres Unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	95 €	95 €
		SPH < à - 6 ou > à + 6	165 €	165 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	95 €	95 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	95 €	95 €
		SPH > 0 et S > + 6	165 €	165 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	165 €	165 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	165 €	165 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	190 €	190 €
		SPH < à - 4 ou > à + 4	265 €	265 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	190 €	190 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	190 €	190 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	265 €	265 €
		SPH > 0 et S > + 8	265 €	265 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	265 €	265 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Prévention	
Prévention liée aux métiers	<p>Chaque année le comité de prévention de la branche professionnelle définit son plan d'action de prévention à partir des éléments ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Études épidémiologiques (ex : troubles musculosquelettiques...) - Prises en charge de consultations de prévention (ex : Bilan de santé, dépistages, bilan ostéo-articulaire, ...) - Accompagnement des bénéficiaires dans le suivi de l'action de prévention (ex : Programmes de coaching santé, sessions de sensibilisation aux risques professionnels ou de formation aux bons gestes à adopter, ...) - Moyen de mise en relation avec les professionnels de santé (par le biais des consultations de prévention) - Relais d'information et communication : livret de prévention prodiguant les bonnes pratiques, des vidéos de prévention
Prévention liée aux risques de santé publique	<p>Actions en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (addictions, maladies chroniques, cancers...), et recherche de partenariats pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.</p>

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermale remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	250 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	300 €
Assistance « frais de santé » hospitalisation et ambulatoire	
<ul style="list-style-type: none"> - Admission à l'hôpital : recherche et réservation d'une place en milieu hospitalier, transport du bénéficiaire à l'hôpital et retour domicile. - Pendant le séjour à l'hôpital : Présence d'un proche au chevet, séjour à l'hôtel du proche, garde à domicile des enfants/petits enfants ou présence d'un proche au domicile ou transfert des enfants/petits enfants chez un proche, veille sur les ascendants, garde des animaux de compagnie, téléviseur en chambre. - À la sortie de l'hôpital : aide-ménagère à domicile, veilles sur les ascendants, livraison de médicaments en urgence, garde des animaux de compagnie, téléassistance ponctuelle, livraison de repas à domicile, recherche de médecin, d'infirmière, aide pédagogique. - Suivi post opératoire : déplacement pour examens et analyses. - Bilan de vie. - Aide au retour à la vie professionnelle en cas de séquelle suite à l'hospitalisation. - Rapatriement de corps. 	

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
- Aide aux aidants. - Service téléphonique de conseils et d'aide psychologique.	

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (garanties du régime de base)
Les salariés relevant de la législation « accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.
Maintien de la couverture collective obligatoire des anciens salariés (garanties du régime de base) - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII « Prévoyance » de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
- La 1 ^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2 ^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3 ^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4 ^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - À compter de la 5 ^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Garanties du régime surcomplémentaire

Option 1

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de Base conventionnel de la CCN IDCC 1505, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Acronymes :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS)

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

CCAM : Classification commune des actes médicaux

Hospitalisation		
Nature des frais En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Frais de séjour	+ 50 % BR	
Honoraires		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérente DPTM :	+ 50 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Chambre particulière (*)	+ 10 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Honoraires médicaux :		
remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 25 % BR
	Non adhérents DPTM :	+ 25 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	+ 50 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Étioopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		+ 25 € par acte limité à 4 actes par année civile
Pharmacie non remboursés SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite		Crédit de + 50 € par année civile
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		Crédit de + 100 € par année civile

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS (*) :		
Aides auditives	100 % BR + 1100 € pour une 2 ^{de} prothèse dans la limite de 2 prothèses par période de renouvellement	
<p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).</p> <p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ; - l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré. 		

Dentaire		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Prothèses		
Panier maîtrisé (*)		
Inlay, onlay	+ 75 % BR dans la limite des HLF (***)	
Inlay core	+ 75 % BR dans la limite des HLF (***)	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 75 % BR dans la limite des HLF (***)	
- Panier libre (**)		
Inlay, onlay	+ 75 % BR	
Inlay core	+ 75 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 75 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+ 100 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	+ 75 % BR	
Parodontologie	Crédit de + 100 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de + 150 € par année civile	
Orthodontie	+ 150 % BR	
<p>(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.</p> <p>(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.</p> <p>(***) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).</p>		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements libres (*) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Néant	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Monture de classe B : Enfant - de 16 ans (*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant - de 16 ans (**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	+ Crédit de 40 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	+ Crédit de 40 € par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	+ Crédit de 150 € par oeil et par année civile	
<p>(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après ;</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. 		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la rétraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : <ul style="list-style-type: none"> - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'oeil sévère datant de moins de 1 an, - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : <ul style="list-style-type: none"> - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'oeil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : <ul style="list-style-type: none"> - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> * une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés. * une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance. <p>(**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (**)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	+ 40 €	+ 40 €
		SPH < à - 6 ou > à + 6	+ 40 €	+ 40 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 40 €	+ 40 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 40 €	+ 40 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 40 €	+ 40 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	+ 40 €	+ 40 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	+ 40 €	+ 40 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	+ 45 €	+ 45 €
		SPH < à - 4 ou > à + 4	+ 45 €	+ 45 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 45 €	+ 45 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 45 €	+ 45 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	+ 45 €	+ 45 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 45 €	+ 45 €
SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 45 €	+ 45 €		

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées partout autre régime complémentaire).

Autre frais	
Nature des frais	Niveau d'indemnisation
Cure thermale remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+ 100 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+ 100 €

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 1)
Les salariés relevant de la législation « accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.
Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 1) - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
- La 1 ^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2 ^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3 ^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4 ^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - À compter de la 5 ^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Garanties du régime surcomplémentaire : Option 2

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de base conventionnel de la CCN IDCC 1505, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Acronymes :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS)

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

CCAM : Classification commune des actes médicaux

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	+ 100 % BR	
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes technique médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM :	+ 100 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Chambre particulière (*)	+ 20 € par jour	
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	+ 5 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

Soins courants		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 55 % BR
	Non adhérents DPTM :	+ 25 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 100 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant

Soins courants		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	+ 100 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Etiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		+ 31 € par acte limité à 4 actes par année civile
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite		Crédit de + 100 € par année civile
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		Crédit de + 200 € par année civile

Aides auditives		
Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS (*) :		
Aides auditives	+ 400 € pour la 1 ^{re} prothèse Et 100 % de la BR + 1500 € pour une 2 ^{de} prothèse par période de renouvellement	
<p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).</p> <p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ; - l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré. 		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements libres(*) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge(**)) :	Néant	
Monture de classe B : Enfant - de 16 ans(*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et +(**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant de - 16 ans(**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de + 90 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de + 90 € par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de + 200 € par oeil et par année civile	
<p>(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; 		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;</p> <p>- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;</p> <p>- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;</p> <p>- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.</p> <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : <ul style="list-style-type: none"> - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'oeil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : <ul style="list-style-type: none"> - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'oeil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : <ul style="list-style-type: none"> - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés. • une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en 		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance. (**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement. Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.		

Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (**)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Entant - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	+ 65 €	+ 65 €
		SPH < à - 6 ou > à + 6	+ 75 €	+ 75 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 75 €	+ 75 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	+ 75 €	+ 75 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	+ 75 €	+ 75 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	+ 90 €	+ 90 €
		SPH < à - 4 ou > à + 4	+ 85 €	+ 85 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 90 €	+ 90 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 90 €	+ 90 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	+ 85 €	+ 85 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 85 €	+ 85 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 85 €	+ 85 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermale remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+ 200 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+ 200 €

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 2)
Les salariés relevant de la législation « accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.
Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 2) - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII «Prévoyance» de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
- La 1 ^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2 ^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 3 ^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - La 4 ^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel). - À compter de la 5 ^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Garanties du régime surcomplémentaire : option 3

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément du régime de base conventionnel de la CCN IDCC 1505, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Acronymes :

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS)

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

CCAM : Classification commune des actes médicaux

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	+ 300 % BR	
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM :	+ 300 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Chambre particulière ^(*)	+ 30 € par jour	
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	+ 25 € par jour	
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 255 % BR
	Non adhérents DPTM :	+ 25 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	+ 250 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	+ 250 % BR
	Non adhérents DPTM :	Néant
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Étiopathie, Diététique, Psychologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	+ 50 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Densitométrie osseuse	Crédit de 300 € limité à une intervention par année civile	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, sevrage tabagique, contraception prescrite	Crédit de + 150 € par année civile	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	Crédit de + 400 € par année civile	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Aides auditives	+ 700 € pour la 1 ^{re} prothèse Et 100 % BR + 1800 € pour la 2 ^{de} prothèse par période de renouvellement	
<p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue dans la limite du plafond de remboursement prévu par la réglementation du contrat responsable (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnisations versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).</p> <p>(*) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2020, sans préjudice des dispositions de l'article R. 165-24 du code de la sécurité sociale, un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut toutefois intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le renouvellement de la prise en charge de l'aide auditive intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ; - l'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré. 		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Prothèses		
- Panier maîtrisé (*)		
Inlay, onlay	+ 175 % BR dans la limite des HLF (***)	
Inlay core	+ 175 % BR dans la limite des HLF (***)	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 175 % BR dans la limite des HLF (***)	
- Panier libre (**)		
Inlay, onlay	+ 175 % BR	
Inlay core	+ 175 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 175 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	+ 280 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	+ 245 % BR	

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Parodontologie	Crédit de + 100 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de + 750 € par année civile	
Orthodontie	+ 350 % BR	
<p>(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.</p> <p>(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.</p> <p>(***) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).</p>		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements libres (*) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**) :	Néant	
Monture de classe B - Enfant - de 16 ans (*)	Néant	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant - de 16 ans (**)		
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de + 140 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de + 140 par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de + 450 € par oeil et par année civile	
<p>(*) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p>		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : <ul style="list-style-type: none"> - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; 		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'oeil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; <p>- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés. • une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance. <p>(**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

Grille optique «verres de classe B»

Verres unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (**)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	+ 65 €	+ 65 €
		SPH < à - 6 ou > à + 6	+ 135 €	+ 135 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 65 €	+ 65 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 135 €	+ 135 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	+ 135 €	+ 135 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	+ 135 €	+ 135 €
Sphériques	SPH de - 4 à + 4	+ 110 €	+ 110 €	
	SPH < à - 4 ou > à + 4	+ 85 €	+ 85 €	

Progressifs et multifocaux	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 110 €	+ 110 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 110 €	+ 110 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	+ 85 €	+ 85 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 85 €	+ 85 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 85 €	+ 85 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.
(**) Le respect des plafonds d'indemnisation prévus par la réglementation du contrat responsable tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base conventionnel et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de voyage et hébergement	+ 200 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	+ 300 €

Éléments de solidarité professionnelle
Maintien de la couverture collective obligatoire (régime surcomplémentaire : option 3)
Les salariés relevant de la législation « accident du travail / maladies professionnelles du régime de base de la Sécurité sociale bénéficient de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois à partir de 6 mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié en activité, ses ayants droit (conjoint, concubin, enfants à charge) bénéficient du maintien des garanties frais de santé et de la gratuité de la cotisation pendant 12 mois.
Portabilité : les droits à portabilité des salariés sont maintenus en cas de défaillance économique d'une entreprise (cas de liquidation judiciaire) du fait de la mutualisation professionnelle.
Maintien de la couverture collective facultative des anciens salariés (régime surcomplémentaire : option 3) - Retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche. - Anciens salariés bénéficiaires d'une pension ou d'une rente d'incapacité ou d'une rente invalidité, telles que définies au chapitre VIII « Prévoyance » de la Convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers. - Anciens salariés privés d'emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d'assurance chômage.
- La 1 ^{re} année : la cotisation appelée est égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel). - La 2 ^e année : la cotisation appelée est égale à 125 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel).

Éléments de solidarité professionnelle

- La 3^e année : la cotisation appelée est égale à 150 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel).
- La 4^e année : la cotisation appelée est égale à 190 % de la cotisation des salariés actifs (tarif annuel).
- À compter de la 5^e année : la cotisation appelée est égale à 230 % de la cotisation des salariés actifs (tarif viager).

Article 13 – Date de mise en application

Le présent accord entre en vigueur, pour toutes les entreprises relevant du champ d’application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République de l’arrêté d’extension de l’avenant 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d’application, de l’intitulé et à la mise à jour de la Convention collective Nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Article 14 - Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15 – Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord est établi en nombre suffisant d’exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l’ensemble des organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l’article D 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du Conseil de prud’hommes de Paris.

Article 16 : Extension

Les organisations syndicales d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche sont convenues de demander sans délai l’extension du présent accord, s’il y a lieu, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Accord signé par

Organisations d’employeurs : FECP

Organisations syndicales de salariés : CGT-CDS,
CFDT Services, FO FGTA

Avenant n°1 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé de la Convention Collective Nationale du Commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505)

Entre :

- **La Fédération de l'Épicerie et du Commerce de Proximité (FECP)**, 14 rue de Bassano – 75016 PARIS,
- **Le Syndicat National des Distributeurs Spécialisés de Produits Biologiques et diététiques (SYNADIS BIO)**, 8 Terrasse Bellini – 92807 PUTEAUX CEDEX,

D'une part,

Et :

- **La fédération CGT Commerce, Distribution et Services**, 263 rue de Paris – 93154 MONTREUIL CEDEX,
- **La fédération des services CFDT**, 14 rue Scandicci, Tour Essor – 93508 PANTIN,
- **La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO-FGTA)**, 15 avenue Victor Hugo – 92170 VANVES,
- **La Fédération Nationale UNSA Commerces et Services**, 21 rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET CEDEX,
- **La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE-CGC**, 26 rue de Naples – 75008 PARIS,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) a été mis en place par l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé.

Après plus de 10 ans sans aucune évolution de la cotisation malgré l'amélioration du niveau des garanties, la hausse des cotisations appliquée en début d'année 2021 pour rééquilibrer le régime n'a pas été suffisante.

La très forte augmentation des prestations, notamment en dentaire, en optique et en audioprothèse, constatée en 2020, s'est confirmée et amplifiée en 2021.

La mise en place du « 100 % Santé » a permis d'améliorer l'accès aux soins et la couverture des salariés, avec une diminution importante des restes à charge des salariés sur ces postes et en conséquence une forte augmentation des remboursements.

Afin de revenir à l'équilibre, les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs dans la branche ont décidé de modifier le taux de cotisation du régime pour le pérenniser et ainsi maintenir le niveau de couverture offert aux salariés.

Considérant la composition de la branche, constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne présente pas de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10 du code du travail à l'attention des

entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

ARTICLE PREMIER – COTISATION ET REPARTITION

Le taux de cotisation du niveau de garantie dénommé « base obligatoire », exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale est modifié comme suit à effet du 1^{er} mars 2022 :

- Au titre du régime général, le taux de cotisation est porté à 1,51% du PMSS, soit 51,74 € pour 2022 ;
- Au titre du régime local d'Alsace-Moselle, le taux de cotisation est porté à 0,95% du PMSS, soit 32,49 € pour 2022.

Chaque année, le taux des cotisations sera réexaminé par les parties signataires afin de tenir compte de l'évaluation des dépenses de santé et également, de l'évolution des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

Les cotisations sont mensuelles.

L'affiliation au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des bénéficiaires visés à l'article 3 de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé étant obligatoire, elle s'impose dans les relations individuelles de travail. Les salariés concernés ne pourront pas s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre dudit régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

ARTICLE DEUX – ENTREE EN VIGUEUR –

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} mars 2022 pour l'ensemble des entreprises relevant de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Les organisations signataires peuvent en demander à tout moment la révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), et des dispositions légales en vigueur.

ARTICLE TROIS – PUBLICITE ET FORMALITES DE DEPOT

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

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

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

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

ARTICLE QUATRE – EXTENSION

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

Les mêmes organisations demandent également l'extension du présent avenant, dans les meilleurs délais, au ministre en charge de la sécurité sociale et au ministre en charge du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

A Paris, le 21 mars 2022

Suivent les signataires

FECP, Synadis Bio

CFDT services, FO FGTA, UNSA

FINANCEMENT DU PARITARISME

ACCORD DU 19 MAI 2021 RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME DANS LA BRANCHE DU COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE NON SPECIALISE – IDCC 1505

Entre d'une part,

La Fédération de l'Épicerie et du Commerce de Proximité (FECP) ;

Et d'autre part,

La Fédération CGT Commerce, Distribution et Services ;

La Fédération des Services CFDT ;

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes, FO-FGTA

La fédération du personnel d'encadrement des industries et producteurs agro-alimentaire, des cuirs, des commerces et activités annexes, CFE CGC AGRO.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

A l'initiative des organisations professionnelles représentant les métiers du commerce alimentaire spécialisé dans la branche, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ont conclu le 12 janvier 2021 un avenant 138 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505), ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Conformément aux dispositions de l'avenant 138 relatives à la gestion des régimes et dispositifs collectifs de la branche du Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (TITRE LIMINAIRE – ARTICLE 2), le présent accord a pour objet de définir les règles relatives au financement du paritarisme et l'affectation des fonds collectés auprès des entreprises dans la branche commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

A ce titre, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche souhaitent lui conserver les moyens de développer le dialogue social et de promouvoir les métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

En outre, compte tenu des missions assignées aux branches professionnelles par la loi 2016-1088 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » du 8 août 2016, et par l'ordonnance n° 2017-1385 « relative au renforcement de la négociation collective » du 22 septembre 2017, il leur apparaît indispensable de maintenir aux instances impliquées dans les négociations collectives de moyens nécessaires à garantir et développer un dialogue social qualitatif et à mener à bien l'ensemble de leurs missions dans la cadre du paritarisme.

A cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche conviennent de s'appuyer sur les dispositions conventionnelles relatives au financement du paritarisme dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, issues de l'accord du 13 septembre 2000.

Article 1er – Champ d'application

Les entreprises relevant du champ d'application de l'avenant 138 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505), ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles sont soumises aux dispositions du présent accord.

Article 2 – Objet

Le présent accord a pour objet de donner aux instances de la branche, impliquées dans la négociation collective et le pilotage des régimes paritaires de protection sociale et de formation professionnelle les moyens financiers nécessaires pour assurer leurs missions, notamment :

- La promotion des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé ;
- La visibilité et la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des entreprises et des salariés de la branche ;
- La transmission régulière aux salariés et aux entreprises de la branche des informations relatives à la convention collective nationale et à ses avenants, aux accords de branche et à leur évolution ;
- La participation aux réunions des différentes instances paritaires de la branche ;
- La mise en œuvre d'enquêtes ou d'études nécessaires aux missions de la branche.

Ce financement est assuré par le versement d'une cotisation à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de l'avenant 138 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505), ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Article 3 – Association Paritaire

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche décident de créer une association paritaire dénommée « Association pour le Développement du Paritarisme dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505 ».

Cette association a pour objet :

- La collecte des fonds destinés au développement du paritarisme et leur gestion conformément aux dispositions du présent accord ;
- L'organisation de la négociation collective entre les organisations syndicales représentatives des salariés et des entreprises de la branche,
- Le financement d'actions en faveur du développement du dialogue social, et notamment d'actions d'information destinées aux salariés et aux entreprises relatives aux accords collectifs, et à l'évolution de l'emploi dans la branche.

Les modalités d'organisations et de fonctionnement de l'Association pour le Développement du Paritarisme dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505, seront fixées par ses statuts selon les principes suivants.

Cette association est composée de membres de droit répartis en deux collèges :

- Le collège des « membres salariés », composé des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche par le ministre en charge du travail ;
- Le collège des « membres employeurs » composé des organisations syndicales représentatives des employeurs de la branche par le ministre en charge du travail ;

Elle élira, parmi les représentants de ses membres, un Président, un Vice-Président, un Trésorier et un Secrétaire. Le Président et le Secrétaire seront issus d'un des deux collèges, le Vice-Président et le Trésorier seront issus de l'autre collège. Une alternance de ces fonctions interviendra tous les deux ans entre les collèges.

L'Association adoptera les règles de délibération suivantes :

- Le collège des membres « salariés » et le collège des membres « employeurs » disposent d'un poids égal total de représentativité (soit 100% pour chacun des collèges),
- Au sein de chacun de ces collèges, chaque organisation délibère avec le poids de représentativité arrêté tous les 4 ans par le ministre du Travail,
- Pour être valides, les délibérations doivent recueillir la majorité au sein de chaque collège, cette majorité étant déterminée par le poids de la représentativité de chaque organisation.

Article 4 – Cotisations

Tous les employeurs relevant du champ d'application de l'avenant 138, relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505), ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles doivent acquitter chaque année une cotisation égale à 0,15% du montant des salaires entrant dans l'assiette de leurs cotisations de sécurité sociale.

Ces cotisations sont collectées par l'Association Paritaire pour le Développement du Paritarisme dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505. Celle-ci peut en déléguer la réalisation technique à un opérateur dans le cadre d'une convention de gestion qui définira notamment les modalités de recouvrement de cette cotisation auprès des entreprises de la branche et les frais de gestion afférents.

Article 5 : Affectation des cotisations

Le montant des cotisations collectées par l'Association Paritaire pour le Développement du Paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505, sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci, selon les modalités suivantes :

- 12 % affectés à l'Association Paritaire pour le Développement du Paritarisme (APDP 1505), pour financer :
 - Les frais de collecte et de recouvrement des cotisations ;
 - La formation des négociateurs paritaires sur les sujets en négociation dans la branche ;
 - Les études nécessaires aux négociations paritaires ;
 - Les frais d'organisation des réunions des différentes instances de la branche (CPPNI, CPNEFP, SPP, réunions des organes de gouvernance des instances de pilotage des régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé), frais de déplacement et de réception, conformément aux règles établies dans le règlement intérieur de la CPPNI.

A chaque exercice clos, l'utilisation des ressources ainsi définies fera l'objet d'un compte de résultat, soumis à l'approbation de l'organe délibérant de l'Association Paritaire pour le Développement du Paritarisme – APDP 1505.

Les éventuels excédents seront portés au report à nouveau de l'association jusqu'à constituer une réserve correspondant à deux exercices comptables. Lorsque cette réserve sera constituée, leur affectation sera soumise à la délibération des organisations représentatives qui pourront opter pour :

- soit constituer un fond dédié au financement d'opérations futures conformément à la définition ci-dessus ;
 - soit les répartir à part égale entre les deux collèges – salariés et employeurs -, conformément aux modalités définies ci-après.
- 44% affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, ainsi qu'à leur information et leur accompagnement, répartis entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche, selon les modalités suivantes :
 - 50% à parts égales ;

- 25% selon la présence aux réunions paritaires liées à la négociation collective ;
 - 25% selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité des organisations syndicales et fixé par l'arrêté, en vigueur, du ministre en charge du travail.
- 44% affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs, ainsi qu'à leur information et leur accompagnement, répartis entre les organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives dans la branche selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité et fixé par l'arrêté en vigueur du ministre en charge du travail.

Les actions d'information financées par les fonds affectés aux organisations syndicales d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche seront adressées auprès des entreprises et des salariés relevant de la Convention Collective du commerce alimentaire de détail non spécialisé. Elles auront pour objet principal l'information des salariés et des employeurs sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la convention collective, l'emploi dans le secteur, la formation professionnelle initiale et continue, les régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé.

Ces actions pourront prendre la forme d'articles dans des journaux professionnels qu'ils soient imprimés ou diffusés par voie électronique, de dépliants, de brochures, de stands d'information, de sites internet ou autres moyens dès lors qu'ils auront été préalablement validés par l'Association Paritaire pour le Développement du Paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505.

Chaque année, l'Association Paritaire pour le Développement du Paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDP 1505, rendra compte à la CPPNI de la répartition des fonds collectés et de leur utilisation.

Article 6 - Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de la thématique du présent accord qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé, quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 7 – Suivi de l'accord

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé assurent, chaque année le suivi de la mise en œuvre du présent accord au sein de la CPPNI.

Dans le cadre de ce suivi, et en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, elles conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin de négocier les modifications utiles à la mise en conformité du présent texte.

Article 8 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entre en vigueur, pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé le 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République de l'arrêté d'extension de l'avenant 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application, de l'intitulé et à la mise à jour de la Convention collective Nationale du commerce de détail de fruits et légumes.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt

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

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non

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

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

Article 10 : Extension

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, s'il y a lieu, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

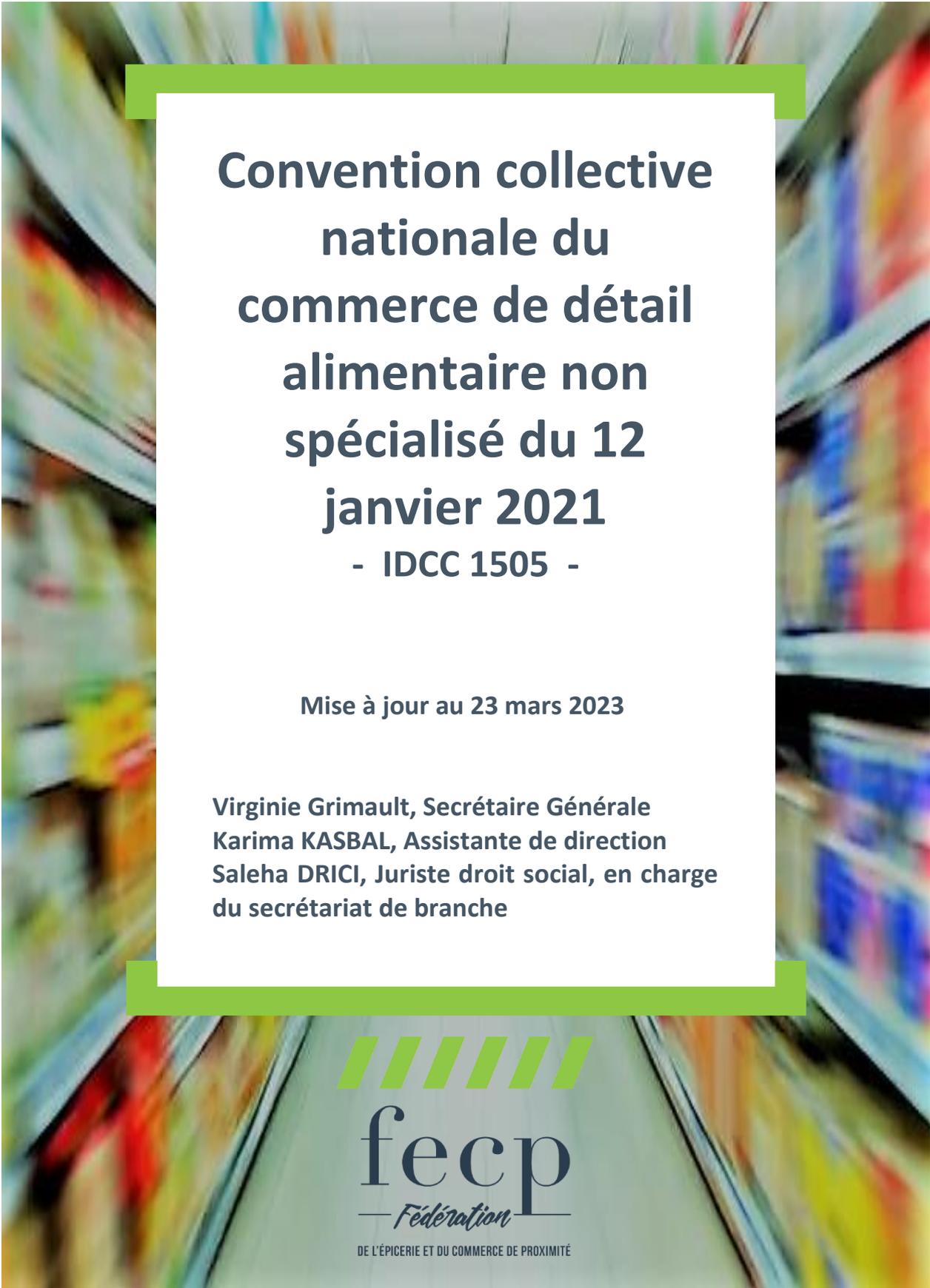
Article 7 – Révision et Dénonciation

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la Branche, signataires du présent accord, et celles qui y adhéreront peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Accord du 19 mai 2021

Signataires : FECP
CGT CDS, CFDT Services, FO FGTA



**Convention collective
nationale du
commerce de détail
alimentaire non
spécialisé du 12
janvier 2021
- IDCC 1505 -**

Mise à jour au 23 mars 2023

Virginie Grimault, Secrétaire Générale
Karima KASBAL, Assistante de direction
Saleha DRICI, Juriste droit social, en charge
du secrétariat de branche



fecp
— *Fédération* —

DE L'ÉPICERIE ET DU COMMERCE DE PROXIMITÉ