

IDCC 573

Brochure 3044

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/07/2026

Commerces de gros

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

TABLE DES MATIÈRES

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

Titre VII : Absences et congés	23
Article 48 - Absences pour maladie ou accident	23
Article 49 - Priorité de réembauchage	24
Article 50 - Absences fortuites	24
Article 51 - Congés payés	24
Article 52 - Congés exceptionnels	24
Article 53 - Maladie	24
Article 54 - Maternité	25
Article 55 - Garde d'un enfant malade	25
Article 56 - Travail au froid des femmes enceintes	25
Titre VIII : Hygiène et sécurité	25
Article 57 - Dispositions réglementaires	25
Article 57 -	25
Article 57 bis - Formation des membres du CHSCT	26
Article 57 bis - Formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres du comité social et économique	26
Article 57 ter - Formation des délégués du personnel	27
Article 57 ter - Formation des membres du comité social et économique	27
Article 58 - Matériel de protection	27
Article 59 - Installations sanitaires	27
Article 60 - Réfectoires	27
Titre IX : Dispositions particulières relatives à l'emploi	27
A. - Femmes et jeunes travailleurs	27
Article 61 - Egalité de traitement	27
Article 62 - Jeunes travailleurs	28
B. - Formation professionnelle	28
Article 63 - Formation professionnelle et apprentissage	28
C. - Commission paritaire de l'emploi	28
Article 64 - Commission paritaire nationale de l'emploi	28
Fusions	28
Dispositions maintenues de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure IDCC 1624 - brochure n 3045	28
Article - Dispositions maintenues de la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison IDCC 1761 - brochure n 3047	32
Article - Dispositions maintenues de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires IDCC 635 - brochure n 3033	33
Textes Attachés	35
Accord du 5 mai 1992 relatif à la classification et au salaire conventionnel	35
Avenant I relatif aux cadres	40
Avenant II relatif aux agents de maîtrise et techniciens, secteur alimentaire	42
Avenant II relatif aux agents de maîtrise et techniciens, secteur non alimentaire	44
Avenant III relatif aux représentants	45
Avenant IV : Accord du 10 octobre 1984 relatif au personnel de livraison et de vente, secteur alimentaire périssable	45
Accord du 24 juin 1987 relatif à la retraite complémentaire dans le secteur des produits surgelés, congelés et crèmes glacées	47
Accord du 6 février 1985 relatif à la formation professionnelle	47
Avenant particulier du 14 mars 1988 relatif aux fleurs coupées, plantes vertes et fleuries	50
Avenant particulier du 5 juillet 1993 relatif aux produits surgelés, congelés et glaces	51
Accord collectif du 14 décembre 1994 relatif à la création d'un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international	52
Accord du 13 juin 1996 portant aménagement à l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif à la cessation d'activité de salarié d'au moins 58 ans et totalisant 160 trimestres et plus de cotisation au régime de base d'assurance vieillesse dans le commerce de gros	54
Accord du 14 décembre 2001 relatif à l'ARTT	56
Accord du 4 juillet 2002 relatif aux objectifs de la formation professionnelle	66
Accord du 30 septembre 2002 relatif au travail de nuit	69
Accord du 5 mai 2003 relatif au financement et à la participation des délégués dans le cadre de l'étude formation	72
Avenant du 27 octobre 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle " Technico-commercial en thermique du bâtiment "	73
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de gros	79
Lettre d'adhésion du 24 mars 2006 de la chambre syndicale nationale de ventes et services automatiques (NAVSA)	

à l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une CPNEFP	80
Avenant du 13 avril 2006 (1) à l'accord du 5 mai 1992 relatif aux salaires et à l'accord RTT du 14 décembre 2001	80
Avenant n° 2 du 12 mars 2008 à l'accord du 10 juillet 1997 relatif à la création d'une CPNEFP	83
Accord du 13 novembre 2008 relatif à la formation professionnelle	84
Accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine de la vente	85
Accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	95
Avenant n° 1 du 14 décembre 2010 à l'accord de classification du 5 mai 1992	97
Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif à la création d'un OPCA	101
Adhésion par lettre du 6 janvier 2011 de la CFE-CGC BTP À l'accord du 14 décembre 1994 relatif à l'OPCA	102
Adhésion par lettre du 6 janvier 2011 de la CFE-CGC BTP à l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif à l'OPCA	103
Avenant n° 1 du 23 février 2012 modifiant la convention	103
Accord du 17 avril 2013 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année	108
Accord du 26 juin 2014 relatif à la création de 3 CQP en management commercial	110
Avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord du 5 mai 1992 relatif à la classification des cadres	119
Avenant n° 2 du 4 avril 2016 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010	120
Accord du 11 mai 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	121
Avenant du 30 juin 2016 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif au forfait annuel en jours	126
Accord de branche du 24 avril 2017 relatif à la création de deux certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la logistique	129
Accord du 30 octobre 2017 relatif à la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure	135
Accord de branche du 8 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	140
Avenant du 18 avril 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail	142
Accord du 11 décembre 2018 relatif aux modalités de la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison	143
Avenant du 19 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif au forfait annuel en jours	144
Avenant du 18 mars 2019 à l'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison relatif à la prévoyance	145
Accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	146
Avenant du 5 mai 2020 relatif aux modifications de la négociation de branche, du droit syndical et des institutions représentatives du personnel	149
Accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social	156
Accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la convention collective nationale du commerce de gros et la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires	158
Avenant n° 1 du 22 septembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	159
Avenant n° 2 du 4 novembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	160
Accord du 8 janvier 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD)	161
Accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	166
Accord du 23 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance collective pour les salariés non-cadres	175
Avenant du 24 janvier 2024 à l'accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine de la vente	178
Avenant du 18 mars 2024 à l'accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	181
Avenant n° 3 du 18 mars 2024 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	182
Avenant n° 1 du 15 mai 2025 à l'accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social	183
Avenant n° 4 du 12 juin 2025 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	184
Accord du 17 septembre 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés cadres	184
Adhésion par lettre du 19 janvier 2026 de COEDIS aux accords collectifs en vigueur au sein de la convention collective des commerces de gros	191
Adhésion par lettre du 20 janvier 2026 des grossistes alimentaires de France aux accords collectifs en vigueur au sein de la convention collective des commerces de gros	192

Textes Salaires	195
Salaires Erratum du 15 juin 2000	195
Accord du 17 novembre 2006 relatif aux salaires	195
Avenant du 11 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009	196
Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009	198
Accord du 24 mars 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010	199
Accord du 8 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er mars 2011	200
Accord du 15 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	201
Accord du 6 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012	203
Accord du 12 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013	204
Accord du 3 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015	205
Accord du 2 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er mars 2017	206
Accord du 8 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er mai 2018	207
Accord du 27 février 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	208
Accord du 26 février 2020 relatif aux salaires minima au 1er mai 2020	209
Accord du 12 janvier 2022 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2022	210
Accord du 19 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels	211
Accord du 2 juin 2023 relatif aux minima conventionnels	212
Accord du 26 février 2024 relatif aux minima conventionnels	213
Accord du 16 décembre 2024 relatif aux salaires minima	214
Textes Extensions	217
ARRETE du 15 juin 1972	217
ARRETE du 12 décembre 1972	217
ARRETE du 1 octobre 1974	217
ARRETE du 5 mars 1975	217
ARRETE du 21 avril 1976	218
ARRETE du 21 juillet 1976	218
ARRETE du 23 octobre 1978	218
ARRETE du 22 février 1979	218
ARRETE du 29 février 1980	218
ARRETE du 4 avril 1980	218
ARRETE du 16 décembre 1980	218
ARRETE du 20 juillet 1981	218
ARRETE du 7 août 1981	219
ARRETE du 30 octobre 1981	219
ARRETE du 15 janvier 1982	219
ARRETE du 30 décembre 1982	219
ARRETE du 9 mai 1983	219
ARRETE du 29 juillet 1983	219
ARRETE du 27 octobre 1983	219
ARRETE du 10 mai 1984	220
ARRETE du 17 juillet 1984	220
ARRETE du 4 février 1985	220
ARRETE du 22 mars 1985	221
ARRETE du 5 juin 1985	221
ARRETE du 18 juin 1985	221
ARRETE du 12 décembre 1985	221
ARRETE du 26 juin 1986	221
ARRETE du 8 janvier 1987	221
ARRETE du 8 juillet 1987	221
ARRETE du 26 avril 1988	221
ARRETE du 20 juin 1988	221
ARRETE du 2 août 1988	222
ARRETE du 29 septembre 1988	222
ARRETE du 21 juin 1989	222
ARRETE du 22 septembre 1989	222
ARRETE du 8 décembre 1989	222
ARRETE du 8 juillet 1991	222
ARRETE du 17 novembre 1992	222
ARRETE du 16 décembre 1993	223
ARRETE du 3 mars 1994	223
ARRETE du 11 octobre 1995	223
ARRETE du 29 juin 1995	223

ARRETE du 5 mars 1996	224
ARRETE du 9 avril 1996	224
ARRETE du 25 septembre 1996	224
ARRETE du 10 décembre 1996	224
ARRETE du 14 février 1997	225
ARRETE du 21 mai 1997	225
ARRETE du 17 juillet 1998	225
ARRETE du 20 juillet 2000	226
ARRETE du 12 octobre 2000	226
ARRETE du 31 juillet 2002	226
ARRETE du 3 décembre 2002	228
ARRETE du 11 juin 2003	228
ARRETE du 2 décembre 2003	229
ARRETE du 10 mai 2004	229
ARRETE du 11 juillet 2005	229
ARRETE du 1 décembre 2006	230
ARRETE du 11 décembre 2006	230
ARRETE du 23 avril 2007	230
Textes parus au JORF	231
Arrêté du 29 novembre 2018	231
Arrêté du 20 février 2019	231
Arrêté du 16 avril 2019	232
Arrêté du 2 août 2019	232
Arrêté du 25 septembre 2019	233
Arrêté du 6 mars 2020	233
Arrêté du 12 août 2020	233
Arrêté du 25 août 2020	234
Arrêté du 6 novembre 2020	234
Arrêté du 6 novembre 2020	234
Arrêté du 18 décembre 2020	235
Arrêté du 5 février 2021	235
Arrêté du 18 février 2021	236
Arrêté du 22 février 2021	236
Arrêté du 8 mars 2021	236
Arrêté du 2 avril 2021	237
Arrêté du 2 juillet 2021	237
Arrêté du 17 septembre 2021	238

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des syndicats de la distribution alimentaire (FEDA) ; Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ; Syndicat général des commerçants et industriels du cuir et des plastiques (pour la branche plastique) ; Union nationale des grossistes en céramique et verrerie (UCEVER) ; Fédération française du textile et modes ; Fédération nationale des producteurs de fruits et légumes ; Fédération nationale des commerçants des produits de consommation en équipement sanitaire, chauffage et chauffage (FNAS) ; Union nationale du commerce en gros des fruits et légumes ; Fédération nationale des producteurs de produits en gros en produits agricoles (FENSCOPA) ; Fédération nationale du commerce des produits alimentaires et alcools ; Chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en mercerie ; Fédération nationale des producteurs de produits en matériel électrique et électronique ; Fédération des négociants textiles (FENETEC) ; Syndicat national des producteurs répartiteurs spécialisés ; Syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union patronale de Toulouse ; Fédération nationale des producteurs de négociants en produits textiles et vêtements maroquinerie ; Chambre syndicale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cuir et maroquinerie ; Syndicat national des négociants en produits surgelés, congelés et en glace (SYNDIGEL) ; Fédération française des syndicats de négociants de la carte postale.
Syndicats signataires	Fédération des services CFT ; Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HTFRCC ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC ; Fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération de l'alimentation CGT-FO ; Fédération des personnels du commerce de la distribution et des services CGT.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des commerçants et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagneux Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13) ; COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) ; Les grossistes alimentaires de France (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4).
Organisations dénonçantes signataires	Par lettre du 1er juillet 1992, la confédération française des commerçants de gros dénonce les dispositions suivantes : - l'accord sur la prime d'ancienneté (secteur non alimentaire) ; - la classification des emplois ; - les conditions de travail des employés ; - fruits et légumes et produits laitiers et alcoolisés ; - fournitures générales pour bureaux de tabac, maroquinerie, papeteries répartiteurs ; - verreries et céramiques d'importation, grossistes en céramique et verrerie (avenant pluriannuel n° 1) ; - entreprises artisanales de chauffage, fournitures générales pour l'industrie et la marine et matériel électrique et électronique ; - équipements, pièces pour véhicules et outillages et sous-traitance des équipements et outillages pour automobiles ; - textiles et modes ; - négoce et importation des produits et demi-produits en matières plastiques ; - droguerie ; - la rubrique "Classification des cadres" de l'avenant n° 1 "Cadres" ; - les articles 1er et 2 des règlements sectoriels et sectoriels non alimentaires de l'avenant n° 2 "Agents de maîtrise, techniciens et assimilés".

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2020

La présente cenotonivn règle sur l'ensemble du ttiirorree ntoanail les rtroppas ertne emlueyoprs et salariés des perofssoins dnot l'activité exsvclue ou piilcpnrae est le coecmmre de gors et dnot le cmhap d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suvant :

- Coercmme de gors et irpmnoaittos de fruits, de légumes et de feurlis à l'exception des opérations paortnt sur le houblon, les légumes sces et les pmomes de trree asini que des activités d'expédition et d'exportation de firtus et légumes frais.

Numéro IESNE : 692.

Code APE : 57-03.

- Cromecme de gors des beurres, oufes et foaegmrs à l'exclusion :

des eesinptrres dnot l'activité pclrinpaie est le rasagsmae ou les expéditions et des eeirtprns dnot l'activité piilprncae ptore sur les volaillies, le giiber et le miel.

Numéro IESNE : 703-0

Code APE : 57-05.

- Cmmrecoe de gors en proutids avicoles, gibiers, aeuangx de liat et chevreaux.

Code APE : 57-06.

- Cmoremce de gors de pireetpae et d'articles de bureau.

Numéro IESNE : 718-0

Code APE : 58-11.

- Cremmoce de gors de matériel électrique et électronique.

Numéro INESE : 732-2

Code APE : 58-04.

- Cmrcecoe d'équipements et de fitruoneurs puor l'industrie.

Numéro ISNEE : 732-2

Code APE : 59-10.

- Erpnertsies aaynt puor activités pnialcrips le cmmrecoe de gors et la dotuibitsirn de tuos ptuordis de paumfirree et d'hygiène, aecerscisos de tottiele et de beauté.

Numéro IESNE : 736-7

Code APE : 58-08.

- Crcmmeoe de gors d'appareils sanitaires, de cauahfge et de csilaoinatn à l'exception du ceormmce de gors des matériaux de ccstroiuotnn et de vrere à vitres.

Numéro ISNEE : 735-0

Code APE : 59-08.

Commerce de gors de pièces détachées et asesoreiccs puor aulotmboie Numéro ISENE : 744-0

Code APE : 58-01.

- Cromemce de gors et cmmcoree d'importation et d'exportation de céramique et vrrireee puor la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faiences, porcelaines, poteries, céramiques et vrrreeie d'éclairage, à l'exclusion des ccmomeers de gors de bouteilles, flaconnages, vrereries de laboratoire, de vrere à vitre, glace et miroiterie.

Numéro IENSE : 768-0

Code APE : 58-10.

- Crcmemoe de gors du cycle et mcyltcooe et peqemuaunits à l'exclusion des peamuqtineus automobiles.

Numéro INSEE : 745-1

Code APE : 58-02.

- Etremsrpeis de gors dnot l'activité pcnlraipie prtoe sur l'approvisionnement des buaurex de tabac, tnat puor ctrnaies poudtrs du molopnoe (SEITA), les ojtbes spécifiquement puor fmeruus que les aeciltrs devris de ttuoe nautre seuspclctibs d'être commercialisés par les détaillants.

Numéro INSEE : 769

Code APE : 58-11-3.

- Cmercmoe de gors de la munoqirriaee à l'exception de l'habillement et des chaussures.

Numéro INSEE : 769

Code APE : 58-06.

Commerce de gors et d'importation des piodturs et demi-produits en matière pasluite :

- Areitcls d'hygiène et ménagers en plastique.

Code APE : 58-09 partiel.

- Cmmceoe de gors des putordis devris en psitqaule non rperis ailleurs.

Code APE : 58-12 partiel.

- Matières pqaiutesls et demi-produits platiques.

Code APE : 59-06 partiel.

Matériaux de ctcsuionrton plastiques.

Code APE : 59-08 partiel.

- Arctiels tnichequs en matières plastiques.

Code APE : 59-10 partiel.

- Cecormme de gors et détail des praieps peints, des revêtements mauurx et du sol, de tuos aetrlics et de tuos matériaux de la décoration générale de la msain à l'exception de tutoe drouргеie et prutids d'entretien.

Code APE : 58-09.

- Cmrcecoe de gors des peintures, vernis, couleurs, pitdrus chimiques, potdrius d'entretien, ppaiers peints, revêtements mauurx et du sol, vrrees à virte et, de façon puls large, de tuos pourtdis de degrouire uulnemeelst présent dnas les rnoyas de droguerie.

Code APE : 58-09.

- Cercmmoe et dffiuoisn de la ctrae postale.

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

- Eiesrtrenps dnot l'activité pirlpniace est le commerce, la diitbtuosrin pysuhique des puodtrs surgelés, congelés et crèmes glacées.

A soivar : cremcome de gros, plates-formes de diuiistrbton spécialisées, esprtrneies de loaiirsvn aux pitclueirars et potins de vtnee spécialisés.

Ces activités ne snot pas prévues dnas la nuteranmolce APE.

Code APE : Sans.

Les numéros INSEE et les cedos APE sont donnés à titre indicatif. Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerce de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commerciale ou agricole), la cotation collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Code NAF de rattachement : 52.6 H.

Commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public inusuel - selon les cas - comprenant l'acquisition des matériels et l'exploitation des équipements pourvu de produits alimentaires.

? Entièrement de commerce de gâteaux en confiserie, biscuiterie, chocolaterie et pâtisseries ;
? Gâteaux ou pâtisseries d'achats des entreprises de commerce de gâteaux de confiserie et pâtisseries ;
? Négociants-distributeurs de levure ;
? Gâteaux d'achats des négociants-distributeurs de levure.

Commerce de gâteaux de table :
? Commerce de gâteaux de table pour l'habillement ;
? Commerce de gâteaux de table de lingerie de maison, rideaux et d'autres articles ménagers ;
? Vente en gâteaux de tissus d'ameublement, rideaux, valises ;
? Vente en gâteaux de lingerie de lit, de table, de table ou de cuisine.

Commerce de gâteaux de table :
? Vente en gâteaux de table et tapisseries.

Commerce de gâteaux de vêtements de table :
? Vente en gâteaux de moquettes.

Négociants en vêtements de table et linge personnel salarié.

Article 2 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

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

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

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

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés et indépendants : conformément à la loi, les salariés sont négociés au moins une fois par an et, pour les classifications, la nécessité d'une révision éventuelle est appréciée par les parties signataires au moins une fois tous les 5 ans.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

La convention pourra être dénoncée unilatéralement ou mutuellement par l'une des parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis minimum de 3 mois.

Les effets de la dénonciation sont réglés conformément à la législation en vigueur (1).

Les parties conviennent d'un délai de 1 mois pour évaluer les nouvelles négociations à la demande d'une des parties

intéressées et d'un délai de 6 mois pour mener à bien les négociations consécutives à la dénonciation partielle ou totale.

(1) Article L. 132-8 du code du travail.

Article 5 - Convention, accords et avantages acquis

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

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

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

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

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

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

Article 6 - Adhésions ultérieures

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Pourront adhérer à la présente convention dans les conditions prévues par la législation tutelle ougandaise les salariés représentative au sens de l'article L. 2261-3 du code du travail ou tutelle ougandaise syndicale, acoustique ou géométrique d'employeurs, ainsi que les employés privés individuellement, dont l'activité est liée ou pénalisée est le commerce de gros.

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

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

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

Cette commission est composée de la façon suivante :
? un collège ? salarié ? représentant des représentants désignés par chacune des organisations salariales représentatives au niveau de la branche ;
? un collège ? employeur ? représentant des représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

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

Les salariés membres des commissions paritaires peonessuelles créées par accord collectif bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour

les délégués sudiyncax en cas de licenciement.

Missions de la csimmioosn pariatire pnearnteme de négociation et d'inter prétation

La cimsoosimn priaraite ntinoalae (CPN) déjà enxatitse est dorénavant appelée cmioosimn piraarite ptmnereane de négociation et d'interprétation et viot ses mniosiss et son rôle élargis.

Elle est dnoc amenée à :

? négocier périodiquement sur les thèmes oobalrtgeiis prévus par la loi ;

? asreusr un sivui des adccors de bhnarce en matière de santé et de prévoyance ;

? proposer, rédiger et négocier des acdrocs et avnaetns à la cnnotiveon cvcleotlie ninaltaoe n° 3044 sur des thèmes de négociation émanant d'une oarniigatson d'employeurs ou d'une oaatrgiornin snydailce de salariés snas préjudice des thèmes oegiabotlirs prévus par la loi ;

? ausser les formalités de publicité des aoccrds et anvates à la cvionoentn cltilevoce naintaloe ;

? représenter la branche, nnotemamt dnas l'appui aux ensrpeertis et vis-à-vis des piroovus pclbuis ;

? erxeecr un rôle de veille sur les cinoindtos de taiavrl et l'emploi ;

? établir un rrapot anenul d'activité qu'elle vrsee dnas la bsae de données noiatalne mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rropapt coermpnd un balin des aoccrds ceiltfcols d'entreprise rtfielas à la durée du travail, aux jorus fériés, au rpeos hebdomadaire, au trvaial à tpems pieratl et intermittent, aux congés et au cmptoe épargne-temps, en pcriieltuare de l'impact de ces acorcds sur les cntdionois de tivaarl des salariés et sur la ccnrcnoeue etrne les eierpsnerts de la branche, et formule, le cas échéant, des roantmmieoncdas destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

? émettre des aivs sur l'interprétation de la coineovntn clolvetcie et des accrdos reanevlt de la branche. Elle puet être ssiaae à la dnaedme d'une juitroicidin dnas les cnioniodts mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jdiciuare ;

? être siaise puor coiecnlir les cniftols cfltiloces de tivaarl seslicetpbus de seuivnrr ernte les erpemyuols et les salariés liés par la convention, s'ils ne peevunt être réglés au nveiau de l'entreprise.

Fonctionnement de la cmsoisomn piriaatre prneanemte de négociation et d'interprétation

Réunion en cosmsiomin piriaarte de négociation

La cisimoomsn se réunira aauntt de fios qu'elle le jurega nécessaire et en tuot état de csaué au minus neuf fios par année civile aevc un préavis de 15 juros anvat la dtae de la réunion.

Dans ce cadre, la CNPPI établira cquhae année son creiadlenr de négociations, en fxinat les deats de réunions et les thèmes de négociation actés dnas le relevé de décision de la réunion paaiirtre du mios de décembre.

Des réunions enltxeocelipens pvneeut être fixées, en puls du crelniedar auennl arrêté, à la damende d'un des collèges et lqourse l'actualité le nécessite.

Étant edentnu que la qualité d'un bon dguiaole soiacl au naeviu de la bnachre passe par une bnnoe cnaoannscise par les penaertirs des dseiors en doiiscssn et par des reanotlis enrte eux se cunoisartsnt au fur et à musere de leurs échanges.

Dans la volonté de pérenniser un bon dgauioule enrte les parraintees sociaux, les dcutnoems qui fnot l'objet d'une négociation ou puor leseqls la ptrae ptnarloe soutahie oelbtr l'avis des osnitiroagnas sneaydilcs en réunion snot tarsinms aux piatiaprtncs au monis 8 jrous aavnt la réunion plénière.

Les accrods snot culoncs au sien de la CPNPI conformément aux règles de validité des acdrocs de branche.

Réunion en commssosiin paarriite d'interprétation et/ ou de conciliation

Composition

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

? un collège ? salarié ? coennpramt qutrae représentants puor cuahcne des ointoaisrngas représentatives au nveiau de la branche, étant enetdnu que les orioatingsnas affiliées à une même confédération ne snot représentées que par duex memerbs au puls par fédération.

? un collège ? epeumlyor ? dnot le nmobre de représentants désignés par la ou les oignaraistots parotnelas représentatives au niveau de la bchnare est égal au nrmboe de représentants désignés par les ooranignists slaednciys de salariés.

Tous les 2 ans, la cmsmiooisn csilhoit pmrai ses memerbs un président et un vice-président.

À caqhue renouvellement, la répartition des ptseos se fiat permeiaintart cmome siut etntre les oationgianrss pltaeranos et les ooiganianrsts snidcaleys de salariés :

? d'une part, un président anrapeptat à l'un des collèges ;

? d'autre part, un vice-président atenpanprat à l'autre collège.

Fonctionnement

La CNPPI puet être siisae puor interprétation ou puor cotnliaiocin par :

? une osaioigiatnn syliadcne ou plneonsliorefse représentative ralevnet du périmètre de la civnentoosn cvolicetle des ceercmoms de gors n° 3044 ;

? une jitrdrilicoun de l'ordre jurdiicae dnas le carde des dsnosipitois de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Le fiat puor les preiats de sttuormee luer différend à la CPPNI iluqpm q'elles se présentent de bnone foi et pnsneet qu'un règlement aabmile est possible.

La csimoiosmn est saisie par l'envoi d'un dsoesir en ltetre recommandée à l'adresse de la CPPNI (CGI, 18, rue des pyramides, 75001 Paris), iauindnqt de façon précise et détaillée l'accord, la csaulé ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une dnamdee d'interprétation ou l'objet du différend lorsqu'il s'agit d'une denadme de conciliation. Il est jiont au dosesir toute(s) pièce(s) utile(s) susceptible(s) de se rtroepapr au litgie ou d'en préciser la demande.

Si la sainsie ne cotrmpoe pas les éléments ci-dessus indiqués, le président et le vice-président de la commission, dès réception de celle-ci, dneenmadt à son auetur de la compléter.

La cssioimmon se réunit dnas un délai muiaxmm de 3 mios à pitrr du juor de la réception du mémoire de siasine complet. Le président et le vice-président de la cmimiosson coequonnvt les aruetus de la damende et les mbmeers de la cmsoisomn par tuot moeyn en luer iunidaqnt le jour, l'heure et le leiu de la réunion. Un mmbree ? salarié ? ou ? emeypolur ? ne puet siéger à une réunion ayant à eaxminer un différend dnas lueeq l son établissement, son erntripsee ou son gopure est partie.

Le ou les arueuts de la daemdne asnii que les pirteas intéressées peevunt être endnteus par la cisoimomsn siot contradictoirement, siot séparément si ctete dernière le jgue opportun. Ils penveut se farie atsessir par un avacot ou un défenseur snacydil mias ne pevneut se fraie représenter.

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

En cas de psiotion umnnaie entre le collège poantarl et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis est annexé à la cnnetoiovn clcoetvile concernée et déposé auprès des siecervs compétents. À défaut d'accord, le procès-verbal établi iofnmre le ou les atuuer (s) de la siaisne que la cosomiimsn n'est pas puvarene à une ptioosn uimnnae et expsoe les différents ptions de vue exprimés.

Dans le crdae de la conciliation, le procès-verbal conttsanat la ctclioinoian des pareits consécutive à un clfniot coletlicf eagnge les parties.

Le procès-verbal est communiqué aux pritaes dnas un délai maxmuim de 45 jours.

Modalités de tonssimisran des ardccos d'entreprise à la

L'employeur transmet, dans le mois qui suit, à la commission les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au régime d'épargne-temps, cluons dans les épnteriss pouervus de délégués syndicaux comme dans les épnteriss qui en sont dépourvus.

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

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

Le secrétariat de la commission civile n'aura pas à recevoir des communications et documents transmis.

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

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les délégués des organisations de salariés, désignés pour participer aux réunions paritaires décidées d'un commun accord entre les représentants de la présente convention, se voient adjoindre les avantages d'absence nécessaires. Ils sont remboursés de leurs frais de déplacement et indemnités de séjour selon les modalités et modalités suivantes :

? nombre de délégués : 3 par grande entreprise syndicale dont 2 peuvent venir d'une région éloignée de plus de 250 km, le trajet du 3e ne doit pas excéder 250 km ;

? frais de déplacement sur présentation des justificatifs : remboursement des frais de déplacement :

?? titre : titre 1re classe SCNF ;

?? avion : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SCNF 1re classe ;

?? voiture : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SCNF 1re classe. Le remboursement est effectué sur la base du barème forfaitaire abrogé par la loi n° 5 CV pour un kilométrage de 5 000 km par an et du justificatif du trajet Mappy ;

?? parking (gare de départ) / ticket de transport en commun : frais réels ;

? indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 km : trois fois le montant forfaitaire ;

? indemnité forfaitaire de repas : sept fois le montant forfaitaire ;

? temps de préparation aux réunions paritaires de bureau : afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer au mieux leurs missions, ils bénéficient de la prise en charge financière par la CGI de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires (CPN) organisées par la branche et à laquelle ils sont convoqués, dans les conditions suivantes :

?? prise en charge du salaire réel chargé dans la limite de 96 ? la demi-journée ;

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

?? limité à deux représentants désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

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

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Les entreprises cotoyantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention et de ses annexes conformément aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 10 - Formalités de dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Un exemplaire de la présente convention sera remis à la DCTI Ile-de-France (unité territoriale de Paris) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

La diffusion de la convention civile est confiée aux délégués des entreprises sera effectuée conformément à l'article R. 2262-1 et suivants du code du travail.

Article 11 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

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

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

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

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Les droits fondamentaux des salariés, du droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, sont garantis qu'individuellement.

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

Les salariés s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas porter en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, ou autre ou religieuse.

Article 13 - Exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

a) Absence de travail pour exercice d'un mandat syndical

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires des organisations.

Les assemblées des membres des organisations syndicales visées aux arrêtés du 20 mai 1980 et du 17 juillet 2017 fixant la liste des commissions, comités ou comités d'entreprise ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou ceux d'examen doivent à l'occasion d'absence de la part des employeurs, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, ne nécessiteront aucune autorisation particulière, et n'entraîneront

aunuce diutiomin de la rémunération et des anatavges correspondants.

b) Stiecon sdcnaiyle

Peut cttesounir au sien de l'entreprise une seiocn saycndinle qui aussre la représentation de ses intérêts tles que définis légalement :

? cquahe sdianyct affilié à une ootagrainsin sinlycade représentative au nveaiu naaniotl et interprofessionnel, qui est représentatif, ou non dnas l'entreprise (syndicat aaynt nommé un représentant de la stiocen syndicale) ;

? cuqahe oognartsiaïn sacyldne qui sitaiasft aux critères de rpcseet des veauris républicaines et d'indépendance et est légalement constituée deiups au mions 2 ans et dnol le chmap psnfoesrniol et géographique covrue l'entreprise concernée.

L'affichage des ctmoaincnmious syndicales, qui ne dvenort prnedre en aucun cas un caractère ou un ton iueuijnrx ou diffamatoire, s'effectuera conformément à la loi, un eiexpmlare dvaent être tmrniass au cehf d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Des puaanenx d'affichage de dsinnmoeis suffisantes, dnas chque établissement ou acgne dnas totue la mesrue du possible, dtsitcns de cuex affectés aux cmonucaitmnos du comité soical et économique, sernot réservés à cqhuæ oinstgjaoran syndicale. Ces paenunax snerot en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dnas un enirodt pcohre de l'entrée ou de la stoire du personnel.

Un acorcd d'entreprise puet définir les codnitinos et les modalités de dsiouffin des iniofmatrons sdiylanecs au myoen des olutis numériques dpibloensis dnas l'entreprise.

À défaut d'accord, les onianrogtsais slyandceis présentes dnas l'entreprise et snasasiiftaat aux critères de rcesept des vluraes républicaines et d'indépendance, légalement constituées duepis au mions 2 ans punveet mtrtee à disoisopitn des pubolictnais et ttrcas sur un stie sincdayl aebcslsice à ptirar de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les oioginntsrass saynicleds des olutis numériques mis à luer dtsisiopoin diot sraisitafe l'ensemble des ctiinnoods seviunats :

? être ctmaolpibe aevc les exeegnics de bon fncoenminentot et de sécurité du réseau irumfnqiaote de l'entreprise ;

? ne pas aoivr des conséquences préjudiciables à la bnone mhrcae de l'entreprise ;

? préserver la liberté de cohix des salariés d'accepter ou de rufeser un message.

Les qeisuntos tahonuct à la cclotele des cotisations, aux pcoalubnitis et ttrcas de nutrae slynidcae sroent réglées conformément à la loi.

c) Lacol

Le cehf d'entreprise met à la ditposiion des sencoits saycenlids un lcoal conformément à la loi. L'aménagement crtomeopra au muminiim une table, des cheiass en nrmbœ sssfuaint anisi qu'un mlubee de rgnemneat frmenat à celf et les mnyeos de conmuaiictomn nécessaires, à soavir un téléphone cnroptomat une linge extérieure et une coxonnein Internet.

En outre, dnas les eripnteesrs de mnois de 200 salariés, non visées par la loi, les sitoecns sceadnyls bénéficieront du local du comité saicol et économique, suos réserve de l'accord de celui-ci.

d) Délégué sycaidnl

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

Un délégué sacnidyl supplémentaire est désigné dnas les esptenierrs d'au mions 500 salariés lsuoqre les ciointdnos prévues à l'article L. 2143-4 du cdoe du tvaairl snot remplies.

Chaque sanidyct représentatif pruora désigner un délégué sdcainyt crtanel d'entreprise ditnscit ou non du délégué d'établissement en vue d'exercer des fiotnocns de délégué sadnycil creantl d'entreprise lorsque, en aotciliappn de l'article L. 2143-5 du cdoe du taiavrl l'entreprise cmroptoe au moins 2 établissements de 50 salariés, ou plus, chacun. (1)

Dans les eeniertsrps à ptirar de 500 salariés, il est institué au prfoit du délégué sacnydil cernatl d'entreprise (et/ ou du délégué sdniyacl national, du référent, du coordonnateur, du coordinateur) camnulut cttee fcnioton aevc cllee de délégué d'établissement, un crédit d'heures fairtoirfae smrietesl supplémentaire de 30 heures.

Ce crédit iclunt le crédit glabol supplémentaire institué par l'article L. 2143-16 du cdoe du taravil puor la préparation de la négociation annleule d'entreprise.

Dans le cas où un salarié est appelé à qitutetr son emlopi puor erceexr une fnotoicn sanylicde puor luellaqe il a été régulièrement mandaté, et dnas la litime de 4 ans, l'absence entraînera la ssoeunpispn du catnot de travail. Au-delà de ces 4 ans, l'absence entraînera la ruuptre du contrat, aroitsse d'une priorité de réembauchage dnas son emolpi ou un epmoli équivalent.

Cette priorité porrua être exercée pndnaet 6 mios à ceomptr de l'expiration du madnat de l'intéressé à cidionotn que la dndamee de réembauchage ait été présentée au puls trad dnas le mios snvuiat l'expiration du mandat. L'intéressé bénéficiera de tuos les dorts qu'il aavit au menmot de son départ de l'établissement, nmmonaett cuex liés à l'ancienneté.

Les etrepsnries qui le saoiehnutt pnruoort farie aoiactippln du dsitopiisf de mobilité sécurisée prévue à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail.

(1) Le 3e alinéa du d est étendu suos réserve du resect des doinpsoitsis de l'article L. 2143-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 14 - Négociation collective

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

La négociation anlunele est réglée conformément à la loi (1).

(1) Alcteirs L. 132-27 et stanuivs du cdoe du travail.

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

Article 15 - Election

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le pnnresoel élit les mremes du comité sioacl et économique dnas les établissements dnas les codtoninis prévues par la loi.

Article 16 - Effectifs

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les seluis d'effectifs snot déterminés par les txtees légaux et réglementaires.

Article 17 - Organisation des élections

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

L'organisation des élections srea réglée conformément à la loi. À défaut d'un délai différent fixé par le pocotolre d'accord, la lsite des cdantidas srea déposée à la dcietron au minos 15 juros frncas avant la dtae des élections.

Article 18 - Panneaux d'affichage

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

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

Article 19 - Bureau de vote

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

Article 20 - Modalités de vote

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

Article 21 - Règles de dépouillement

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

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

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

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

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

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

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

Article 22 - Heures de délégation

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

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

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

Article 23 - Local

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

Article 24 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

Article 25 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

Article 25 -

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

Article 26 - Composition du comité

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

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

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

Les comités d'établissement comprennent des membres appartenant aux mêmes établissements que les comités sociaux et économiques dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

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

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

Les comités d'établissement comprennent des membres appartenant aux mêmes établissements que les comités sociaux et économiques dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

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

Sur la base de ce compte rendu, chaque entreprise ou établissement procédera à une programmation annuelle indicative, ajustée en tant que de besoin en cours d'année, des aménagements collectifs des temps de travail, soit :
? durée hebdomadaire et quinzennale du travail ;
? période et amplitude effective de travail ;
? organisation des semaines et horaires décalés ;
? périodes et modalités des congés payés ;
? jours fériés et chômés dans l'entreprise ou l'établissement.

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

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

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

Article 29 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

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

Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, l'ordre du jour est communiqué à l'ordre du jour de la séance les jours précédents à la date de convocation.

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

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

Article 30 - Commissions

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

conditions prévues par la loi.

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

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

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

Article 31 - Subvention au comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

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

Article 31 - Subvention au comité social et économique

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

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

Article 32 - Accords antérieurs

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

Titre V : Contrat de travail

Article 33 - Embauche - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 34 - Modification au contrat de travail

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

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

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

Ces délais concernent le délai de réflexion à compter de la réception de la proposition écrite.

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

Lorsqu'il y aura modification de la fonction, entraînant une

matidfooiicn de slraiae ou de classification, sa frmaaossiltoin par un avnneat au corntat de tavrail du salarié est obligatoire.

Pour ttuoe mocioiaftdin ievntannret dnas la stituioan pneslnloree du salarié postérieurement à son engngameet atfaencft les responsabilités et olngotiais de l'employeur, le salarié drvea :

- en farie la déclaration ;
- piruorde tuoets pièces poravunt sa nlleovue situation.

Article 35 - Rupture du contrat de travail - Préavis

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

1. En cas de ruptue du ctanort de travail, suaf futae garve ou focre majeure, un préavis est dû par la pirate qui pernd l'initiative de la rupture. Le non-respect de ce préavis réciproque iqiuipmela le peaminet de l'indemnité compensatrice.

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

- de 1 mios puor les employés ou ouvriers. En cas de rtpurue du cotrant de taiaavl du fiat de l'employeur, suaf en cas de futae grvae ou lourde, cttee durée est portée à 2 mios après 2 ans d'ancienneté ;
- de 2 mios puor les agntes de maîtrise, ticeenncihs et assimilés ;
- de 3 mios puor les cadres,

à cmetopr du leednaimn de la noacfitiiton du congé.

3. Si la rtuurpe du cotnart de taiaavl est du fiat du salarié, celui-ci sinrgea un dumenoct que lui fnrroia son eumeoylpr et où figureront, notamment, la dtae où le salarié a atervi son emuloeypr et la dtae à pitrar de llqaele le cnrtat de tiaavl srea considéré cmome rompu.

4.(Modifié par arccod du 11 ocbtrtoe 1973.)Penandt la période du préavis, le salarié licencié est autorisé, aifn de cheerchr un neuvol epmoli et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter cquhae juor padnnnet une durée de 2 heures, dnas la lmiite de 40 hueres puor l'ensemble du préavis. Le mmonet de la journée où peevunt se peaclr ces aenesbcs est fixé alaninrtmveeett un juor au gré de l'intéressé, un juor au gré de l'employeur. Ces hurees d'absence pueenvt également être groupées sur la ddaenme de l'intéressé, en aroccd aevc l'employeur, cotmpe tneu des nécessités du service. Les hereus d'absence ne dnonnroet pas leiu à réduction de salaire.

En cas de départ volontaire, il srea tneu cpotme des ugaess lcauox ou professionnels, suaf si la queiotsn est réglée par aanvnet professionnel.

5. En cas de congédiement, et lsuroqe la moitié du préavis arua été exécutée, le salarié qui jitsieifurat de l'obligation d'occuper un noeuvl eoplmi anvat la fin de la période du préavis puora qtuetir l'entreprise snas aiov à payer d'indemnité puor iietsvobonran du préavis et, dnas ce cas, il ne percvera son siaarle que puor la période de trviaal effectuée. Si ce préavis antiett 1 mois, le salarié qui a trouvé un nuveol emolpi dreva prévenir son emopeuylr 2 juors olrubveas anvat la dtae de son départ, 8 juors anvat si le préavis attinet 2 mios ; puor les cadres, ce délai srea porté à 15 jours.

Article 36 - Remplacement

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

En roisan de la srcuurtte et du caractère des ererniestps concernées, les renctpleeamms et muoaitnts poivirseors pnueevt être décidés puor nécessité de srivcee par l'employeur.

La dtricioen purora anisi aeefctcr momentanément un salarié à un taarivl cpodnaorensrt à une catégorie inférieure à cllee de son elompi habituel. Dnas ce cas, ce salarié crvoneresale le bénéfice de la cfclaioiistasn et de la rémunération de son précédent elmpoi panndet la période considérée qui, en règle générale, n'excédara pas 3 mois.

En cas d'affectation traemoirpe à un psote supérieur puor une durée excédant 1 mois, l'intéressé pecervra une indemnité patnort sa rémunération au minmium de la catégorie à leqlulae apienartpt le salarié qu'il est appelé à remplacer.

En cas où les atepionetnmps efittcfs de l'intéressé dépasseraient le mnuiimm de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale srea allouée.

Après 3 mios consécutifs de rmeaemecplnt dnas l'exercice colpmet des fntncioos cesdoarnorpnt à un emolpi d'un nvaeiu supérieur deevnu vaacnt à tirté définitif, le remplaçant revcea la qoailutciafn définitive de cet emploi.

Article 37 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Tuot salarié congédié, suaf faute gvare ou lourde, reçoit à piratr de 1 an de présence une indemnité calculée comme siut :

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

Le sialrae à pderne en considération puor le caucll de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 diennres mios précédant le lccneieinmet ou, soeln la fuomrle la puls asnvgetaaue puor l'intéressé, le teirs des 3 dreinres mois, étant etnednu que, dnas ce cas, ttuoe pmrie ou giaitirfcaotn de caractère anenul ou exceptionnel, qui auiart été versée au salarié pndeant cttee période, ne siraet pisre en ctmpeo quepro rtaa temporis.

Cette indemnité ne se cmluee pas aevc tuote arute indemnité de même nature.

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

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Les mrusees prises en cas de rnlaeeietmssnt de l'activité entraînant une ditimoinun des heuers de trvaail ou des licenciements, ou des mdiconfioias de scrutertus de l'entreprise, snot définies par les alicetrs L. 1233-1 et sviuants du cdoe du travail.

Le paln de suaavgedre de l'emploi, lorsqu'il est prévu par les textes, drvea ntamnomet cotreompr les doinispsoits sneuavts :

Les epinsterers s'emploient en liisoan aevc les intéressés, les représentants du personnel, le siacdynt patronal, Pôle eoplmi et, éventuellement, les eterspernis de la région, à tvruoer aux salariés licenciés un elpmoi équivalent à ceuli qu'ils dnoviet quettir siot dnas la profession, siot ailleurs. Les possibilités de rssaeneemclt dnas la ou les enreretspis concernées par les opérations en casue snot examinées en pmereir lieu.

A l'intérieur des sieercvs concentrés ou des eptinersres fusionnées, le peornsnel paveront des etneerrisps ou siverecs

concernés créent les avantages découlant de la cession de la propriété en fonction de l'ancienneté.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'il apparaît que le responsable à l'intérieur de l'entreprise ou non d'un membre du personnel serait devenu pulsé par une période d'instruction professionnelle complémentaire (formation professionnelle des adultes ou autres), l'employeur facilité par les mesures appropriées (contacts Pôle emploi pour l'attribution d'indemnité de congés du fonds national de l'emploi, informations, transport) l'accès des cours ou stages de l'intéressé et en tant qu'il lui est dû, pendant 4 semaines, à raison de 2 jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le versement du fonds national de l'emploi et le salaire antérieur.

Article 39 - Certificat de travail

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

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

- les nom et adresse de l'employeur ;
- les nom, prénoms et adresse de l'employé ;
- les dates d'entrée et sortie du salarié ;
- la nature du ou des emplois effectués par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés ;
- les droits acquis au titre du droit individuel à la formation ainsi que l'organisme auquel il a été agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail.

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

Article 40 - Appel sous les drapeaux - Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

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

Article 40 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

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

Article 41 - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

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

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

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

a) Montant :

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

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

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

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

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

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

Article 41 - Départ et mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

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

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

2. Une atalolcoin de départ en rtirtaee est versée dnas les cdtionniins snevituas :

a) Mtaonnt :

- 1/10 de mios par année de présence, snas pvoieur dépasser un mxaimum de 3 mios puor les salariés aynat 2 ans et puls de présence.

Le calcul est effectué sur la bsae des rémunérations myenneos des 12 dneerirs mios à tpems plein.

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

b) Si le salarié penrd l'initiative de son départ en retraite, l'allocation crporntsdoanee lui est due s'il puet bénéficier d'une ratitere à tuax plein.

Par dérogation à ctete dopoissiitn générale, et puor tnier copmte de la csrie de l'emploi, l'allocation de rreatite srea également versée en cas de riatetre aevc abattement.

3. Si la msie à la rietrate est du fiat de l'employeur, l'allocation ne pruroa être inférieure à l'indemnité légale du licenciement.

Article 42 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Le pesrnnel tlivalanrat dnas les établissements erantnt dnas le cmahp d'application de la présente coninvtoen ctoivlclee bénéficie d'un régime de rrittaee complémentaire par répartition, conformément siot aux ditssoipinos de l'accord général du 8 décembre 1961, siot à cllees des antvneas de la présente convention.

Titre VI : Durée du travail

Article 43 - Durée légale

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

La durée légale du tiavral eoitfcff est réglée conformément aux dnpistiosois légales et réglementaires en vuigueur (art. L. 3121-10 du cdoe du travail) vinast les différentes catégories de salariés.

Article 44 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

1. Durées du trvaial

1.1 Durée qtdiueonine

La durée mamlixae qindtneoieue du trvaial etfeticf est fixée à 10 heures.

Des casicnorcetns imprévisibles et ponctuelles, puvneet entraîner un dépassement de la journée de tvaaril au delà de 10 h. Puor ces cas, l'allongement des journées de tviraal jusqu'à 12 heerus diot rseetr très enoetincxpel et en tuot état cuase limité à 10 fios dnas l'année.

1.2 Répartition du tmeps de tariavl sur la snmaeie

Conformément à l'article L. 3122-47 du cdoe du travail, le tpmes de tiarval peut, sur ctineares sneimeas ou sur cauhqe semaine, être réparti égalitairement ou inégalitairement sur :

-soit 6 jruos en cas de mauiooldtn peadnt les périodes hautes, dnas la lmiite de 16 fios par an ;

-soit 5 jrous et dmei ;

-soit 5 jrous ;

-soit 4 juros et dmei ;

-soit 4 jours.

2. Heerus supplémentaires

2.1 Centnigont d'heures supplémentaires

Pour le sueetcr alimentaire, le cgitenont d'heures supplémentaires aneunl non sioums à l'autorisation de l'inspection du tavairl est fixé à 180 heures. Par ailleurs, ce secteur, aifn de miuex maîtriser les cattnronies liées au caractère périssable des priotuds et au scverie de proximité assuré de manière spécifique par ses entreprises, pourra, à ttrie eiotxcnenpel puor répondre à des événements imprévisibles, non liés au fnennomoitecct haeubtil de l'entreprise, dépasser de 10 % le cninnoetgt d'heures supplémentaires fixé, et ce tujours dnas le repcset des durées mmaexials de tiraavl prévues par le présent accord.

Pour le setceur non alimentaire, c'est le cinngonett fixé par les ttexes légaux et réglementaires qui s'applique.

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

L'utilisation des heeurs supplémentaires frea l'objet d'un ctmope rendu aunenl au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

2.2 Rpmecncmeat du pniamet des heeurs supplémentaires par un roeps équivalent

Le pnameeit des heeurs supplémentaires et des mnraajootis y afférentes puet être remplacé, en tuot ou partie, par un reops d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 3121-24 du cdoe du travail.

Ce rpeos dvera être pirs par journée entière ou par demi-journée, dnas le délai miuxamm de 4 mios suavnit l'ouverture du droit.

Les dtaes de reops sernot demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et aevc un préavis de 4 seiaemns dnas une période de fabile activité. Elels ne pnurorot être accolées à une période de congés payés ou de juor de récupération de quequle natrue que ce soit, ni être cmsierpos dnas la période du 1^{er} juillet au 31 août, suaf acrcod aevc l'employeur.

Si le salarié ne puet pas pnderre son rpoes dnas ce délai d'un an, il purora le vesrer sur son ctptome épargne-temps.

En l'absence de dmndae de prsie de roeps par le salarié dnas le délai de 6 mois, l'entreprise est teune de ddaemner au salarié de pednrre eientfvfcmeet le reops dnas un délai mxaimum de 1 an, à cetmopr de la dtae d'ouverture du droit.

Ce rpeos de rlnmpacmeeet puet nmamoentt être mis en ?uvre puor les heeurs dépassant la durée moyennee aluennle de travail, dnas le cdare de la modulation.

3. Mesuers d'assouplissement

Tant puor peermttre une melurliee efficacité dnas l'utilisation des heeurs travaillées que puor ssiitafare l'aspiration des salariés à gérer au mueix luer tpmes disponible, les ersrpeneits pounorrt mtrtee en oruvee les muesers d'assouplissement prévues ci-après.

Les doinitosips du présent aicrlte ne rteneemt pas en csuae la validité et les csaeuls des acrodcs d'aménagement et de réduction du tmeps de taarivl cncouls antérieurement à l'accord ATRT du 14 décembre 2001 dnas les entreprises. Ces acodcrs puoorrt déroger à ces dispositions, nmanetomt en matière d'aménagement, de réduction du tmeps de tvriaal et de

rémunération.

3.1 Moiltdoan

3.1.1 Exposé des mftios

L'activité des eetpeisrns du steuecr alimentaire, qui anpiopnensorvit très fréquemment lreus clients, est simsoue à différents facuetrs de saisonnalité (climat, htudubaeis de consommation...).

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

Afin de pnrede en cptome ces viranoaits d'activité, la motdiuoaln du tpems de tvraail en fniocton du rtmhye et de la crghae de triaval des erseniperts au corus de l'année est une réelle nécessité.

3.1.1bis Définition

Les eperniretss rveaelnt de la cnetvniion clceitlove pevenut mlodeur le tpems de travail, dnas les coontdniis définies dnas le cdoe du travail, aifn que, par le jeu d'une csiantmpoen arithmétique, les heurs effectuées au-delà de la durée cltcivoele du tivaarl de l'établissement soenit compensées par des hurees effectuées en-deça de cttee durée, puor anatut que la durée n'excède pas sur l'année en mnoeyne 35 hereus de taairvl eceiffth par saeimne et en tuot état de cause, au mxumiam 1 600 hueres au crous de l'année.

3.1.2 Cndonitios de msie en ?uvre et d'application

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

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

3.1.3 Période de madooituln

La période de maitduloon du tpems de tivraal est fixée à 12 mios consécutifs maximum, llesqeus s'apprécient siot sur l'année civile, siot sur la période de référence saenvrt à déterminer le diort aux congés payés, siot sur tuot atrue période définie après clunttoioasn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du peroennsl ou syndicaux, la période de moltiauodn est communiquée par vioe d'affichage.

Toute mdifioiotacn de la période définie diot être motivée et dnnoer leiu à ifamroniton préalable.

3.1.4 Apmtdilue des vrontaiias d'horaires

La durée evftifece hmrdebidoaae de tavairl puet arntedite 44 heerus snas poviour dépasser 42 heurs sur 12 seaimnes consécutives puor les scurtees non alimentaires.

Le nrbmoe de seemanis htaeus pnadent llsleeques la durée evtceffie de travial puet adrietnte 44 heurs est de 12.

Des périodes de bssae activité pneeuvt comoetpr des seeniams non travaillées où l'horaire est ramené à heure.

Lorsque des vatnraoiis d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces hueers de dépassement ne s'imputent pas sur le cenonntgit anneau d'heures supplémentaires ; eells ne dennnot leiu ni à moajioratn puor heerus supplémentaires, ni à roeps compensateur.

3.1.5 Ptgmarooimarn ivdicnaite des vriaatnios hraoreis

La midluoatn fiat l'objet d'une pagrioomamtrn préalable iciiavndte aelnnlue définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise, ctete poigoramtmran est communiquée au salarié 1 mios anavt son entrée en vigueur.

La prootigramamn iiditnavce des hraiores fiat l'objet d'une

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

En l'absence de représentants du peorsennl ou syndicaux, ou à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la pmritomgraon est communiquée par vioe d'affichage.

Le cehf d'entreprise ciqumoune au mnois une fios par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés un bilan de l'application de la modulation.

3.1.6 Délai de prévenance des caeghnemtns d'horaires

En cuors de période, les salariés snot informés des cteanmhgens d'horaires non prévus par la pmiogрмаoartn indicative, en rtpecaenst un délai de prévenance, luer ptnrametet de prendre luers dsipnoiosts en conséquence ; ce délai de prévenance est d'au mnois 7 juors ouvrés.

En cas de miaodcifiton d'horaire, dnas le carde d'une seimane précédemment fixée cmoe non travaillée où l'horaire est ramené à heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

3.1.7 Reruocs au chômage peirtal

En corus de modulation, le rcruoes au chômage prtiael est polibsse lqrsuoe le cniearledr de pgaatroommn ne puet être respecté.

L'entreprise ou l'établissement s'engage à slicoltier de l'administration, l'indemnisation au ttire du chômage partiel, après clottnaoiusn des représentants du porneensl s'il en existe.

3.1.8 Décompte et piaenemt des heurs supplémentaires

Constituent des hruées supplémentaires dnas le carde des dinitisoooss du présent aitrce les hueers effectuées au-delà de la durée mlxaime hirmdaabedoe fixée à l'article 2.1.4 du présent accord ou par l'accord d'entreprise, ansii que, à l'exclusion de ces dernières, les hueers effectuées au-delà de 1 600 hueers dnas l'année.

Ces heurs orournivt dirot à une mootaiajrn de saailre ou à un ropes cmouepenatsr de rmpelcameent dnas les conioitns fixées aux acietrls L. 3121-20, L. 3121-22 et L. 3121-23 ansii qu'aux aticelrs L. 3121-24 et L. 3121-25 du cdoe du tairval et à l'article 1.8 du présent accord.

3.1.9 Conséquence sur la rémunération : liassge de la rémunération

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

En cas de période non travaillée, mias daonnnt leiu à indetmasoinin par l'employeur, ctete iindnaomsetin est calculée sur la bsae de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée puor le culcal de l'indemnité de liencnemenit et puor le clcaul de l'indemnité de départ en rettarie et congés payés suos réserve de la règle du 1/10.

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

Un rapepl de saleairs est effectué dnas le cas contraire. Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de ftaue gvare ou lruode du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

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

3.1.10 Cnntgineot aenunl d'heures supplémentaires

Le cignentnot ceinntnoevonl est fixé conformément à l'article 2.1

nvuaoueu puor les srutececs alimentaires.

Pour les suercets non alimentaires, c'est le ctogneinnt fixé par les tetxes légaux et réglementaires qui s'applique.

3.1.11 Salariés tliuetais d'un CDD ou d'un cntaort de tavrail tmeioparre

Le ruocers à ctete catégorie de salariés est poibslse pnndaet la période de modulation. Ils pnoorut être intégrés aux diostosinps rtaveeils à la modulation. En cas de régularisation du fiat d'un nmrobe d'heures effectuées supérieures au nbmore d'heures payées du fiat de la maioltuodn et du lagssie de la rémunération, cttee régularisation se frea au tuax légal.

3.2 Harrioecs décalés-Travail par roulement-Travail par cylce

L'organisation du taarvil diot prtreteme un fnioemtnocnnet des établissements répondant au muix aux bsoiens des consommateurs, asini qu'aux anprostiias des salariés. Si le sicerve à la clientèle eixge des hueers d'ouverture qui excèdent la durée légale du travail, le taviarl prorua être organisé par hiraroecs décalés ou par roulement.

La durée du taivral puet être organisée sur une période au maxmium de 12 semaines, l'organisation du tpeps de tavrail dnas le clcye se répétant à l'identique etrne cuhaqe cycle.

Les heerus supplémentaires sont, conformément aux atrcelis L. 3122-2, L. 3122-3 et L. 3122-5 du cdoe du travail, mesurées et payées à la fin de cahque clyce de travail.

Le cycle de taarvil puet être mis en pcale après iionmarfotn du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du ponsnreel ou en luer anebsce après imtanoirofn des salariés.

3.3 Cvnoioetnns de faforit alnunlees

3.3.1 Ctonievnon de frifoat alnluee en huerecs

A Salariés concernés

Salariés itinérants non cdears dnnot la durée du tpeps de taavril ne puet être prédéterminée et qui dsensoipt d'une réelle aomtuinoe dnas l'organisation de luer elpomi du tpeps puor l'exercice des responsabilités qui lerus snot confiées. Un avanent au ctranot de traavil fmerrilosaa le dispositif.

B Modalités

Le fafroir anunel en hurees est fixé à :

-1 750 herues puor les seruectcs amteinlraies ;

-1 730 herues puor les sceeruts non-alimentaires en apltipaon des diintsopoiss légales et réglementaires canornnect le cetngoint d'heures supplémentaires, ou exceptionnellement, d'un norme supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

La rémunération frifotiaræ cenuonne diot être au monis égale au slaaire minimum cnonoeivntenl aplapblcie au salarié, majoré des heerus supplémentaires cerpmoiss dnas l'horaire de tavrail puor lqueel le fifraot a été convenu.

En cas de mioocfiatidn de l'horaire de tirvaal puor lqueel le friaoft a été cennvou du fiat de l'employeur, celui-ci diot être adapté au neovul hraorie aquuel le salarié se turove soumis.

Toute mficoatoiidn du foafirt fiat l'objet d'un avenant.

3.3.2 Cnneviootn de farifot anlhelue en jrous

A Salariés concernés

Salariés cdears dnnot la durée du tvraail ne puet être prédéterminée du fiat de la nuatre de luers fonctions, des responsabilités qu'ils ernxecet et du degré d'autonomie dnnot ils dseopnist dnas l'organisation de luer eopmli du tpeps. Ce snot les cdares dnnot le rthyme de tiarval ne puet pas épouser, en rasoins de la msoisin générale qui luer est confiée, ceuli de l'horaire coicltetf acpllpbiae dnas le secvire qu'ils dignriet ou aeuqlxus ils snot affectés.

Un annveat au conartt de tiraavl fermorliasa le dispositif.

B Modalités

Ces crades bénéficient d'une réduction eectcfivfe du tpeps de trvaail sloen les modalités spécifiques prévues par le présent article.

Leur tpeps de tavaril fiat l'objet d'un décompte aennul en juros ou demi-journées de tariavl effectif.

Le nombe de juors travaillés puor ces caedrs est fixé à 214 jorus par an.

Ils bénéficient d'une rémunération fioaratrife en ctrntroepaie de l'exercice de luer mission.

Une ntoe d'information mteatnt en ?uvre une ctonoenvin de ffraiot en juors diot également préciser les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées, les ciondoits de contrôle de son application, anisi que les modalités de sviui de l'organisation du tvarial des salariés concernés et de l'amplitude de leurs journées d'activité.

Les journées de ropes libérées par la réduction du tpeps de trivaal peevnut être psies isolément ou regroupées dnas les cdioonnits sievunats :

-pour la moitié sur portopiiosn du salarié ;

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

Le tpeps de triaval puet être réparti sur cnitreas ou sur tuos les juros obrvuelas de la semaine.

Le juor de roeps hrdiodeambæ est le dimanche, suaf dérogations dnas les ciotnodns fixées par les dsoopnsiitis législatives ou conventionnelles.

Le cotanrt de taraivl puet prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fnootneicnenmt de l'entreprise.

Le salarié diot bénéficier d'un tpeps de reops qieidotun d'au minos 11 heurs suaf dérogations dnas les ctodiinons fixées par les dsniitspoos législatives ou conventionnelles.

Le salarié diot également bénéficier d'un tpeps de rpeos hdoaabeirmde de 24 heures, aueql s'ajoute le ropes qoeuiitdn de 11 heures, suaf dérogations dnas les ciitoonnds fixées par les diopnsistios législatives ou conventionnelles.

Le ffoirat en jrous s'accompagne d'un contrôle du nbmore de juors travaillés. L'employeur est tneu d'établir un duemncot de contrôle fasiant apparaître le nmobre et la dtae des journées travaillées, asini que la qflioiacatuin des juros de reops au tirt de la réduction du tpeps de travail. Ce deocnmnt puet être tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur.

En otrue le salarié anyat clocnu une conotnievn de faifort défini en juors bénéficie, cauhqe année, d'un eretinetn aevc son supérieur hiérarchique au cuors duquel sreont évoquées l'organisation et la cghare de tiarval de l'intéressé ansii que l'amplitude de ses journées d'activité.

3.4 Cmtpoæ épargne-temps

3.4.1 Oeibt

Les dsipsitoonis qui seiuvnt ont puor ojebt de fosiavrer la msie en pclæ d'un cmpote épargne tpeps (CET) qui est facultatif, dnas les codnoitnis du cdoe du travail, clea puor pretretme aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des dtoris à congé rémunéré.

Les ernsepiters et les établissements peuvent, par aorccd d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après. A défaut d'accord d'entreprise, le cnotneu du présent aroccd puet être mis en plcae par décision de l'employeur après cotausonltin du comité d'entreprise ou des délégués du pnorenesl et, en luer absence, après iirontofamn des salariés.

3.4.2 Ovuetrure du copmte

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

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

3.4.3-Tenue du compte

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

3.4.4 Affectation du compte épargne-temps

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report de la cinquième semaine ;

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

- le report constaté par des heures supplémentaires remplaçant l'heure prévue par le présent accord, visé par les articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail ;

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

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

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

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

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

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

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

3.4.5 Utilisation du compte épargne temps

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

-congé pour création d'entreprise ;

-congé sabbatique ;

-congé parental d'éducation ;

-congé sans solde ;

-congé pour congé sabbatique personnelle.

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

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

service.

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

3.4.6 Utilisation des éléments affectés au compte

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

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

3.4.7 Indemnité du congé

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

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

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

3.4.8 Rupture du contrat

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

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

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

3.4.9 Cotisations et cotisations du compte

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

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

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte.

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

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

3.5 Réduction du temps de travail sous forme de repos

3.5.1 Principe

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

3.5.2 Modalités de mise en œuvre

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

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

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

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

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

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

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

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

4. RPOES

4.1 RPOES quotidiens

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

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

4.2 RPOES hebdomadaires (2)

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

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

5. Horaires individualisés

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

Il en sera de même pour les aménagements d'horaires effectués à la demande générale du personnel d'un établissement, si ceux-ci ont pour objet de faciliter l'accès à l'établissement par un moyen de transport ou de réduire les réductions d'horaires sur une fin de semaine.

6. Travail à temps partiel

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

6.1 Définition

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

6.2 Contrat de travail

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

6.3 Horaires complémentaires

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

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

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

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

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

6.4 Itinéraires dans la journée de travail

Dans la mesure du possible, les heures des salariés à temps partiel sont aménagées de manière à limiter les interruptions d'activité au cours de leur journée de travail. Néanmoins, certaines activités à temps partiel de nature scientifique de caractère récurrent à des fins de recherche ou de maintenance ne sont pas également réparties dans la journée. Ainsi certaines activités (par exemple télévente et téléprospection, mise en place, réparation ou entretien...) doivent être exercées au cours de périodes déterminées par les besoins ou les modalités de disponibilité de la clientèle.

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

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

6.5 Garanties accordées aux salariés à temps partiel

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 45 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

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

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

Article 46 - Travail du dimanche 1

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

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

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

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

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

Article 47 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

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

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

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

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

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardes et veilleurs de nuit.

Titre VII : Absences et congés

Article 48 - Absences pour maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

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

1. Période de protection.

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

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

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

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

Si l'absence se prolonge, suivant les cas, au-delà du 80e ou 170e jour, l'employeur peut mettre l'intéressé en demeure, par lettre recommandée, de reprendre son travail dans les 10 jours suivants l'envoi de la dernière lettre. Dans le cas où l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai et si les absences dépassant les délais ci-dessus entraînent des conséquences graves pour le fonctionnement de l'entreprise et empêchent le recrutement d'un remplaçant, l'employeur aura, à l'expiration desdits délais, la faculté de procéder au licenciement du salarié pour cause de licenciement économique ou accidenté et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention.

Dans le cas où un salarié voudrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident 2 ou plusieurs fois au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la durée prévue au paragraphe ci-dessus sera limitée, en tout état de cause, à une durée totale de congés au travail fixée ci-dessus.

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

Article 49 - Priorité de réembauchage

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le mdaale ou l'accidenté de renerdpe son tviaral dnas les délais de granatie prévus ci-dessus, il bénéficierait, pannedt une durée de 6 mios à ctoepmr de la fin de son indisponibilité, d'un dorit de préférence puor ocpecur dnas l'établissement un ature eolmpi à la msreue de ses capacités, si une vccaane se produisait.

Pour bénéficier de ce driot de préférence, l'intéressé drvea netfioir à l'entreprise, dnas les 15 juroz snaiuvt l'expiration de son indisponibilité, son itonietnn de s'en prévaloir.

Article 50 - Absences fortuites

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

L'intéressé est tneu de friae connaître à l'entreprise la durée parblboe et le miotf de son absence.

Toute abnesce dvera être justifiée dnas les 48 heures, suaf cas de focre majeure. Dnas la mrusee du possible, les intéressés droenvt prévenir par tuot myeon adéquat dnas les mrlieleus délais de façon à ne pas ctpmorreotme l'organisation du travail.

Article 51 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Le psnnereol bénéficiera des congés payés conformément à la loi.

Le taalruilver qui, au corus de l'année de référence, jiftuise aivor été employé cehz le même eyomuelpm pdneant un tmpes équivalent à un mminuim de 10 juroz de tviaral etciefff a driot à un congé dnot la durée est déterminée à risoan de 2 jours et dmei ouevarbils par mios de travail.(1)

S'ajoutent aux congés ci-dessus définis les jours de congés exenenitlpcos ou supplémentaires iritsncs à l'article 52, à l'exclusion de tuos autres, qu'ils penvnerinot d'habitudes ou de cveonitnnos particulières et suaf dinsiptosios qui puornot être examinées et discutées à l'intérieur des entreprises.

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

Lorsque les ciooinndts d'exploitation des enerpisrets le permettront, il srea fiat droit à la dnamee d'un salarié de prdnree en temps de congés supplémentaires l'équivalent de piremz ou gratifications. Une tllee musree srea lgeenramt facilitée puor le peoenrnsi en fin de carrière.

(1) Pagrprahae de l'article 51 elxcu de l'extension cmmoe étant crnitaroe aux dinstiooisps de l'article L. 3141-3 du cdoe du tviaral (arrêté du 11 ortbcoe 2013, art. 1^{er}).

Article 52 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Pour tuot salarié, et snas cndioiton d'ancienneté :

- margaie du salarié : 4 jorus ;
- miraage d'un enfnat : 2 juroz ;

- Décès du conjoint, du pacsé, du cnoiubcn nroitoe ou d'un enafnt : 3 jorus ;

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

- décès de beaux-parents : 2 juroz ;

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

- cionmmoun sloleenlne d'un ennaft du salarié : 1 juor ;

- Apepl de préparation à la défense nainlatoe : 1 juor ;

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

- naissance, aootdipn d'un eannft : 3 jours.

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

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

Article 53 - Maladie

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Le salarié aanyt au mmois 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise et dnot le ctaonrt se tourve sespundu par stue de mlaadie ou d'accident dûment justifié par un criitcfeat médical, et contre-visite s'il y a lieu, torehcua une indemnité déterminée dnas les cnoditonis svaiunets :

1. Lros de cuahqe arrêt de travail, les délais d'indemnisation cecomromnnet à courir :

- à ctpemor du 1er juor d'absence, si celle-ci est consécutive à un acidcnet de tiaavrl ou à une midaale pifrsoolseenlne (à l'exclusion des acecnidts de trajet) ;

- à cmotper du 1er juor d'hospitalisation réelle ou à diomcile ;

- à cetopmr du 8e juor d'absence dnas tuos les autres cas.

Pour le ccalul des indemnités deus au trite d'une période de paie, il srea tneu ctpmoe des indemnités déjà perçues par l'intéressé daurnt les 12 mios antérieurs, de tllee store que, si puirsels abcsenes puor mdilaae ou aideccnt ont été indemnisées au crous de ces duoze mois, la durée toatle d'indemnisation ne dépasse pas clele appalilbce en vteru des alinéas suivants.

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

A pitarr de 1 an d'ancienneté :

- panednt 30 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aaurit gagnée s'il aavit continué à tliaervlar ;

- pnnedat les 30 jruos suivants, les 2/3 de cttee même rémunération.

Ces tmpes d'indemnisation sreont augmentés de 10 jruos par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus du miumim de 1 année snas que cahcun d'eux pssie dépasser 90 jours.

En outre, ils soernt augmentés de 10 jrous en cas d'absence consécutive à un andeccit du tviaral ou à une maldaie porfslsnnoeie (à l'exclusion des acintecds de trajet) dnas la même limtie de 90 jours.

3. Teotus les gtainears mentionnées au présent acirtle s'entendent déduction fitae des anllitocaos que l'intéressé perçoit de la sécurité slcoiae et des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne retenant, dnas ce drneier cas, que la prat des psnotrietas résultant des vsnemteers de l'employeur. Lsourqe les indemnités de la sécurité saolice snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sicotann de la csasie

puor non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être srevs intégralement. En tout état de cause, un salarié ne pourra percevoir, après avoir pu des gatarneis mentionnées ci-dessus, une indemnité puls itanmopte que le salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de spinueson de son contrat.

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

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

Article 54 - Maternité

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

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

1. Période précédant le congé de maternité.

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

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

Les femmes enceintes au travail au moment de l'organisation de leur travail.

2. Règles concernant le paiement.

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

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

3. Contrat définitif d'emploi.

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

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

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

Article 55 - Garde d'un enfant malade

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

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

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

En outre, il sera autorisé à percevoir à cette occasion des congés payés sur les périodes acquises au titre de son salaire annuel, même hors de la période normale d'utilisation de ces droits.

Article 56 - Travail au froid des femmes enceintes

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

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

Lorsque l'état de grossesse de l'employée ne permet pas son maintien au poste de travail pour lequel elle a été embauchée, l'employeur lui versera une indemnité de chômage dans l'entreprise, à température positive. Seul que si l'emploi confié pour la durée de la grossesse, l'employée poursuivra sa vie sociale et sa rémunération.

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

Titre VIII : Hygiène et sécurité

Article 57 - Dispositions réglementaires

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

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

Article 57 -

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

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

Article 57 bis - Formation des membres du CHSCT

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

1. ? Bénéficiaires

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

2. ? Nature de la formation

La formation doit bénéficier les membres précédemment cités à pour objet de développer leur aptitude à décider et à mesurer les risques professionnels et à assurer les conditions de travail. Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédures à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

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

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

a) Durée du stage de formation.

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

b) Dandeme de stage de formation

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

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

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

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

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

4. ? Organismes chargés d'assurer la formation

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

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

5. ? Partie en matière de la rémunération des stagiaires et des frais afférents à la formation

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

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

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

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

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

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

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

1. ? Bénéficiaires

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

2. ? Nature de la formation

La formation doit bénéficier les membres précédemment cités à pour objet de développer leur aptitude à décider et à mesurer les risques professionnels et à assurer les conditions de travail. Cette formation qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédures à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

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

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

a) Durée du stage de formation.

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

b) Dmndee de satge de formation

Le mmrebe du comité siaocl et économique qui ennetd bénéficier d'un stgae de fromotian en fiat la dnmdeae à son employeur. Cttee denmade précise la dtae à laullqee il suohitae bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son pirx ainsî que le nom de l'organisme qui sriat chargé de l'assurer.

La dnamede de satge diot être présentée au mnois 30 juors avant le début de celui-ci.

À sa dtae de présentation, elle est imputée par priorité sur le cntonegnit de bénéficiaires de foamrtion économique, sloacie et sandcilye fixé par arrêté ministériel, conformément à l'article R. 2315-17 du cdoe du travail.

Dans les 2 cas, les juors pvneuet être répartis entre puliseurs mrbeems du comité sciaol et économique. L'effectif à prndere en considération est ceuli qui précède la désignation des meebms du comité soacil et économique. Toutefois, l'employeur puet rretpeor le stage, si l'absence du salarié est scebpluiste d'avoir à la dtae prévue des conséquences préjudiciables au sicevre de la clientèle ou à la bnnoe machre de l'entreprise. Cttee faculté de repot ne puet être exercée qu'une fios vis-à-vis d'une même demande, et dnas la litmie de 6 mois.

La réponse de l'employeur diot être notifiée à l'intéressé dnas un délai de 8 jours à ctemopr de la réception de la demande.

4. ? Oensimrags chargés d'assurer la formation

Il purroa être fiat appel puor la frmoaiotn des meebms du comité sciaol et économique :

? siot à des omnarsgies fuargint sur une litse arrêtée par le msinitre chargé du tiaravl sleon la procédure prévue à l'article R. 2145-3 du cdoe du tviaraal ;
? siot à des omanisregs agréés par le préfet de région soeln la procédure prévue à l'article R. 2315-8 du cdoe du travail.

5. ? Psire en chrage de la rémunération des sriaategis et des firas afférents à la formation

a) La rémunération des sgaatireis est muatinnee par l'employeur dnas la litmie fixée au prgrapahae 3 a.

b) Dnas les mêmes limites, l'employeur pnerd également en cgrhae les fairs afférents à la formation, cmome siut :

? fairs de déplacement : à cnuneocrrce du tairf de sndoce csasle des chienms de fer, aicppblale au trjeat le puls dicert duepis le siège de l'établissement jusqu'au leiu où est dispensée la fairtoomn ;

? firas de séjour : à cceourcnrne du maonntt de l'indemnité de mssioin fixée en acploipain de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

? rémunération des oigrmnesas de fromitan : à courcnrne d'un mntaont qui ne puet dépasser, par juor et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fios le mtoannt hroarie du saarile minuimm de croissance.

c) Les dépenses de rémunération des ogrseanmis de fatoirmon et les fairs de déplacement et de séjour exposés par les siearaitgs ne s'imputent pas sur la potpcratiaîn au développement de la fomoitran pesoeolirfnsne continue.

Dans les enetrsrieips de minos de 300 salariés, les dépenses engagées au trtie de la rémunération du tmeps de foamotirn des sgeaairtis snot déductibles dnas la litmie de 0,08 % du mntoant des slraeais payés pdnenat l'année en cours, du mnotant de la piropatciaitn des empluoyres au feamcnenint de la ftoomrain psllfsnieoonrele continue.

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

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les euemyolrps snot incités à perdrne en considération luer boisen de fotmiaorn en la matière.

Article 58 - Matériel de protection

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les eumopryels s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de pcitoroten et à rrhcecehr en acord aevc les conosimmsis d'hygiène et de sécurité ou les mrebeems élus du comité siaocl et économique les moyens les puls appropriés puor auessrr de manière cltceovlie la sécurité des salariés.

Article 59 - Installations sanitaires

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Il srea mis à la doiitpsoin du pnsreonel des lavboas aevc savon et essuie-mains, des vtesriiaes (hommes/ femmes) et des leïux d'aisance en nrombe suffisant, cmotpe tneu de l'effectif du personnel.

Dans les serctues ctromaopnt des taavrx particulièrement salissants, si la sttuoiain des lcoaux le permet, l'employeur s'efforcera de mertte à la dipotisiosn du prenenosl des ittaoanslits de deuochs appropriées.

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

Article 60 - Réfectoires

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Si les loucax le permettent, il srea mis à la dotiispoïn du personnel, puor qu'il psuise y prdrnee ses repas, un réfectoire clair, aéré et chauffé, mnui d'appareils pneettrmat de réchauffer les anmeitls et de podriure l'eau cdaue nécessaire au nyaoettge de la vaisselle.

Cttee dsopsiioitn n'est oiioalgrbrte que dnas les établissements où le nborme des salariés désirant perrnde hibuemllneteat lreus rpaes sur les leuix de tavrial est au monis égal à 25.

Titre IX : Dispositions particulières relatives à l'emploi

A. - Femmes et jeunes travailleurs

Article 61 - Egalité de traitement

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Conformément à la loi, l'égalité de tnrmteat est gaitarne à tuos les salariés, snas ctoionnids d'âge, de sxee ou de nationalité.

Toutefois, les eopmreylus dienvot se ceofrmonr aux doiitssopis

Article 57 ter - Formation des délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les eepluyomrs snot incités à prnrdee en considération luer besoin de friotoman en la matière.

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

Article 62 - Jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

1. Durée du travail. - Les employeurs doivent se conformer aux dispositions légales concernant le travail de nuit et la durée du travail et l'emploi des jeunes travailleurs.

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

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

B. - Formation professionnelle

Article 63 - Formation professionnelle et apprentissage

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

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

Les entreprises assurent que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, allée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en unilatéral au maximum les moyens qui paraissent être mis à luer d'isolement (particulièrement les cours de perfectionnement professionnels existants), et notamment par luer attention au sien des commissions nationales professionnelles d'enseignement technique.

C. - Commission paritaire de l'emploi

Article 64 - Commission paritaire nationale de l'emploi

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

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

Cette commission est composée de la façon suivante :

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

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

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

Fusions

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

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

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

A. ? À l'initiative du salarié

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

1. Indemnité conventionnelle

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

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

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

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

Les membres du personnel titulaires d'une carte de déporté politique ou résistant de la guerre 1939-1945 bénéficieront des conditions ci-dessus dès l'âge de 60 ans.

2. Indemnité légale de départ en retraite

Les employés, cadres ou non cadres, quant à leur ancienneté dans l'entreprise à partir de 60 ans et jusqu'à l'expiration des conditions légales, percevront une indemnité de départ à la retraite dont le montant est le suivant :

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

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

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

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

3. Mode de calcul

Le salaire à percevoir en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, s'il y a lieu, la fourchette du salaire perçu par l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas tous les permis ou avantages de caractère annuel ou temporaire qui auraient été versés au salarié pendant cette période ne sont pas pris en compte que pour la période.

B. ? À l'initiative de l'employeur

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

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

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

(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

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

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

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

Les 40 heures suivantes forment l'objet d'une information préalable de ces mêmes instances, qui pourront leur en être refusées dans ce domaine.(3)

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

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

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

? les heures supplémentaires (bonification et/ ou majoration) ayant donné lieu à un versement de primes ;
? les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine ;

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

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

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

(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

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

(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

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

(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

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

(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

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

(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

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

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

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

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

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

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gérants et associés de nuit.

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

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3122-2 et L. 3163-2 du code du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

Article Annexe
En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Grilles de classification relative aux professions de la CCN 3044 et de la CCN 3045

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-8 du code du travail.

Grille de classification pour les ouvriers et employés

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

Employé de bureau 4 ^{ème} échelon	170	Employé qualifié chargé du suivi des opérations courantes et des contacts téléphoniques avec la clientèle, y compris également la correspondance, le dépouillement et la cotation et la tenue des dossiers simples. La responsabilité est confiée devant se baser sur des lettres rédigées suivant des règles bien établies.	IV	Assistant commercial: assiste le secrétariat commercial, participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service, est en contact avec les interlocuteurs de celui-ci, est chargé d'assurer ses fonctions courantes en l'absence des cadres du service.
Standardiste	140	Donne, reçoit et transmet les communications. Peut avoir des activités annexes.	III	Personnel d'accueil: procède à l'accueil des personnes, à la réception des appels téléphoniques. Peut assurer le service du fax, des courriers ou autres travaux administratifs courants.
Secrétaire	185	Possède une bonne instruction générale, rédige la majeure partie de la correspondance courante d'après les directives générales ou sur simples indications verbales ; assure la constitution, la tenue à jour, le classement des dossiers. Effectue des travaux diversifiés et complexes et est chargé de prendre des initiatives et des responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixées.	V échelon 3	Assistant administratif qualifié: assiste le secrétariat administratif, participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service, est en contact avec les interlocuteurs de celui-ci ; est chargé d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.
Aide-comptable 1 ^{er} échelon	150	A les connaissances exigées pour le CAP d'aide-comptable, et savant les directives du comptable, tient et vérifie les livres, journalise les écritures et tient le compte de la charge, effectue les opérations de caisse.	III	Agent de comptabilité: exécute les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes et tient le compte de la charge et luer conformément avec la comptabilité générale ; tient compte et signale les écarts.
Aide-comptable 2 ^{ème} échelon	170	A les connaissances exigées pour le BEP d'aide-comptable et une expérience professionnelle suffisante lui permettant de passer et ajuster les bases de vérification, faire des travaux analogues, tenir et vérifier tous comptes, justifier les soldes, en présenter le relevé au chef de comptable de bureaux et travaux analogues.	IV	Agent de comptabilité qualifié: enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes et tient le compte de la charge et luer conformément avec la comptabilité générale ; tient compte et signale les écarts. En sus des attributions de l'agent de comptabilité, est habilité à intervenir et mener à bonne fin les dossiers comptables et tenir le compte de la charge.
Comptable	185	Tient ou fait tenir ses comptes selon les lois légales et juridiques nécessaires à la comptabilité générale et tient le compte de la charge. Traduit en comptabilité les opérations comptables et financières, les compose, les ventile pour en déduire le profit de revient, balance, états financiers et prévisions. Justifie le solde de ses comptes.	V échelon 3	Comptable: exécute ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables, assure et justifie les soldes des comptes du plan comptable général et tient le compte de la charge. Peut préparer l'ensemble des comptes nécessaires à l'établissement du bilan.

Grille de compétences relatives aux métiers de maîtrise et cadres

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

Cadre débutant	Coefficient d'atterrissage 290		VII échelon 3	L'exercice de luer misoisn est csincrocrit par l'organisation et les procédures ieeetrns de l'entreprise. Concerne • Les caerds débutants diplômés de l'enseignement supérieur lnog n'ayant pas ou peu d'expérience pesrinelosnolfe et dnnot la msie à neviau opérationnelle va nécessiter une phsae d'intégration dnas l'entreprise ; • Les prmnooiots de la filière des employés, tecchneniis ou de ceells des agtens de maîtrise ciaoonsnst déjà bein l'organisation et le ftcennoimonent de l'entreprises. Cet échelon acillcuee le cadre, débutant ou EATM promu, qui asmsue la responsabilité d'une équipe d'au mnios 5 personnes
Cadre moyen	Coefficient d'atterrissage 330	Cadre administratif, comraiecm l ou tuihqçnee ayant, oture les diplômes demandés ou la frotaimon équivalente, une sliode expérience psiefoseornllne et qui par délégation pnemrnaete de l'employeur, a chgare de diriger, crnodeonor et contrôler suos sa responsabilité le traaivl et la dpinclisie des ouvriers, employés, techniciens, agntes de maîtrise et, éventuellement, de crdeas d'un cfenifcoeit hiérarchique mnios élevé, placés suos son autorité ou qui ont des responsabilités équivalentes	VIII échelon 1	Engage l'entreprise dnas le crade d'une délégation limitée et dnas son dmoanie d'activité. Gère suos le contrôle coepdnorsart à cette délégation siot une activité bein identifiée rlnveeat d'une spécialisation pfsoonslnieree précise, siot d'un elsmbee d'activités diversifiées dnnot il assure la cadorooniitn et la laiiosn aevc les aeurts fonctions. Les finoontcs snot assurées à paitrre de dciervties précisant les moyens, les otbiefcjs et les règles de gestion
Cadre supérieur	Coefficient d'atterrissage 450	Cadre htuanemet qualifié et expérimenté non seeelnumt dnas sa spécialité, mias dnas la gestion, l'organisation et la cuntidoe du travail, dnnot les foinoctns entraînent le cenmmodnemat sur pruielus cdreas atapaernnpt au moins à la catégorie A ou qui a sur le paln thueicnq des responsabilités équivalentes	VIII échelon 3	Responsable d'une unité ou d'un sveirce autonome
Cadre dirigeant	650	Cette psioiioth n'est justifiée que par l'importance de l'entreprise ou de l'établissement. Elle egxie une compétence supérieure non seemeulnt sur le paln administratif, commercial, technique, etc., mias également sur un paln de gestion, d'organisation et de commandement, la fnoctoin eilsslntee du cdrae supérieur étant d'assurer la coiindortaon et le reenedmnt d'un enlesbme de svecires d'activités différentes. Un tel pstoe ctropmoe de très lgares iintvateis et responsabilités.	X échelon 1	Emploi de responsabilité mjuraee s'exerçant au paln de la gitosen et du développement de l'entreprise, mantett en ?uvre, suos l'autorité du cehf d'entreprise, les geandrs onotips politiques, financières, ccremialesmos de celle-ci. Cet échelon cnvnoeit au diriagnet exécutif d'une eeprnritse de tliale mnoyene ou aux mmreebs du comité de deoiirctn d'une epnirrsete de gardne taille.

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

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les perriaetans suoaiçx coneieivnnnt que l'ensemble des dooispiintss de la ctooinevnn clcvoilete nlnataoie des coeemms de gors n° 3044 (IDCC 573) s'appliquent aux salariés et eeplomyrus des eetpsnreis du steeur du :
? crmcemoe de gors de txlteeis ;

? cmcroeme de gors de tpias ;
? croemmce de gors de revêtements de sols.

Toutefois, snot miteanuens les diipistosons de la cenvotoinn cilvecotle noaltiane 3047 (IDCC 1761) listées ci-après, considérées cmme puls fvalrebaos puor les salariés :

Les dooispiitnss de l'article 19 retialevs au traiaivl enoeintcexpl des jours fériés(1) :

« Les jrous fériés snot chômés et payés. Si par suite de carneniotccss exceptionnelles, un salarié est appelé à travailler, siot un dimanche, siot un juor férié, les heuers anisi effectuées snot rémunérées à priatr des hueers naemlros de bsae majorées de 100 %. Les herues effectuées le dhcminae ou un juor férié dnnot leiu à un rpeos ceaupontsmer équivalent à pderne dnas la siaemne qui suit. »;

Les dissimulations snuées de l'article 20 redeviendront aux congés payés :

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

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

Au gré du salarié, ces jours de congé pourront être remplacés par une indemnité compensatoire calculée proportionnellement à la durée du congé. Toutefois, en cas de mise à pied ou de suspension du contrat de travail, les congés payés et entraînant un arrêt de travail de 90 jours au moins, le salarié pourra percevoir les jours de malade indemnisés pendant son congé sur une période ultérieure, en respectant les modalités générales de prise des congés payés. »

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

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

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

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

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

Concernant les minima conventionnels :

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

Les salariés relèvent de la convention collective nationale 3047 en matière de montant de la fousine des deux conventions nationales, dont les minima conventionnels sont supérieurs à ceux de la convention collective nationale 3044, conservent cette rémunération.

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

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

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

Par conséquent aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 22 septembre 2020, les parties conviennent que les dispositions de l'article 27 relatives aux congés payés de la convention collective nationale de négociation en fin de carrière des salariés au bénéfice des salariés dont le contrat de travail est à une emprise rattachée à l'indemnité de fin de carrière de l'entreprise au 31 décembre 2020 (contrat de travail en cours d'exécution ou suspendu) :

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

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

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

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

Les dispositions de la convention collective nationale de négociation des gages ne prévoit pas le versement par les employeurs d'une prime d'ancienneté à leurs salariés. Une prime d'ancienneté, catégorisée en une prime d'ancienneté de la prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté est prévue à ce jour.

En conséquence, les parties conviennent que le 1er janvier 2021, les entreprises relèvent du statut du négociateur en fin de carrière des salariés et fassent appliquer les dispositions de l'article 11 alinéas 1er et 2 de la convention collective nationale de négociation en fin de carrière des salariés, intégreront définitivement, au salaire mensuel brut de leur(s) salarié(s) concernés à cette date, la prime d'ancienneté mensuelle perçue par ces derniers et dont le montant est arrêté au 31 décembre 2020. Cette prime, une fois intégrée au salaire brut, ne sera plus due.

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

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

Annexe I

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

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200047 _ 0000 _ 0013. pdf/ BOCC

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

Les salariés relèvent du statut du négociateur en fin de carrière des salariés et fassent appliquer les dispositions de l'article 11 alinéas 1er et 2 de la convention collective nationale de négociation en fin de carrière des salariés, intégreront définitivement, au salaire mensuel brut de leur(s) salarié(s) concernés à cette date, la prime d'ancienneté mensuelle perçue par ces derniers et dont le montant est arrêté au 31 décembre 2020. Cette prime, une fois intégrée au salaire brut, ne sera plus due.

Les salariés relèvent du statut du négociateur en fin de carrière des salariés et fassent appliquer les dispositions de l'article 11 alinéas 1er et 2 de la convention collective nationale de négociation en fin de carrière des salariés, intégreront définitivement, au salaire mensuel brut de leur(s) salarié(s) concernés à cette date, la prime d'ancienneté mensuelle perçue par ces derniers et dont le montant est arrêté au 31 décembre 2020. Cette prime, une fois intégrée au salaire brut, ne sera plus due.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

nonailtae du négoce en fruurntoies deirantes en ptsoe au 1er
jveanir 2021 dnot les saraiels bturs perçus (prime d'ancienneté
isnclue conformément à l'article 5 ci-avant) snot supérieurs aux

mnmiia conInvotieenns de la ceionotvnn cietolvlce nltnoaaie du
cmcmeroe de gors à clcsatsiiaiofn équivalente (conformément à
l'article 6 ci-avant), croernenvost cette rémunération.

TEXTES ATTACHÉS

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

Article - I. Principes généraux

En vigueur étendu en date du 5 mai 1992

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des saintdys de la doriistbuitn aotmlbuoie (FEDA) ; Syndicat noitaanl des goisstesrs en ftruuernios générales puor buearux de taabc ; Union des itsiduerns et de la dtoiubstiirn des psieqaults et du ccauhoutoc (Ucaplast) ; Fédération française des staycndis niotuanax de la catre poatlse ; Chambre sniydalce notainale du cycle, soiectn gorstisse ; Fédération naalionte de la décoration (FND) ; Fédération ntaoinale des cmreahbs sdiaelyncs des dteutubisirrs emeiebrslns en équipement sanitaire, cfhfgaaue et catioanlsain (FNAS) ; Union nnatiolae du cmcemroe en gors de fuitrs et légumes (UNCGFL) ; Fédération nltnioaae des sicdytans de cmremcoe en gors en pduiorts aivoelcs (Fenscopa) ; Fédération nilaoante du ccmeorme des pturdios lretiais et avielcos (FNCPLA) ; Chambre slnyidcae nitanolae des gresistsos spécialisés en mirruoqiaene ; Fédération notlaniae des sanitdcys de ggeoistrss en matériel électrique et électronique (FGMEE) ; Fédération des négociants teeuhcnqis (Fénetec) ; Syndicat ntnoaial des pepriaets répartiteurs spécialisés ; Chambre sdlanycie nliaatnoe de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, caeadu et liiarumne (VCL) ; Syndicat ntioaanl des négociants en ptoduis surgelés, congelés et en gealcs (Syndigel) ; Fédération nitaalnoe des geoirstsss en frules coupées, pltnaes veters et fleuries.
Syndicats signataires	Fédération des sericevs CDFT ; Centrale saclidnye chrétienne des tuaalirevrls de l'alimentation et des HCR-CFTC ; Fédération des employés, cadres, tnnceicehis et atgnes de maîtrise CTFC ; Fédération nlanitaoe de l'encadrement du ccommee et des sirveecs CGC ; Fédération nainatloe des creads des irndesiuts et ccmmeleos aeoriglcs et alernemtaiis CGC ; Fédération de l'alimentation CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lrttee du 19 jneiavr 2026 (BO n°2026-4) Les gesirsotss aeemnraiitls de Fcanre (LGADF), par ltrtee du 20 jenaivr 2026 (BO n°2026-4)

1. La présente ctasfciiolsain s'applique à ttuoos les becnarhs sntraaigies de la cntnoiveon cictllevoe des cemocrems de gros.

2. Elle est caractérisée par sa ssueplsoe et son adaptabilité vis-à-vis de l'introduction des thgleoenois nevlleous et des cahenmntegs anparsapsiat dnas l'organisation et le ctneou du travail, neomtnmat dnas les établissements de pittee taille. Ainsi, elle prned en cmtpoe l'évolution d'un ceiratn nmobre des epoilms vres des compétences mllutepis fsnaait apepl à la ptdytpoilaue des salariés.

Elle comotrpe les menoys d'un cssamelent équitable des emplois, à piartr de 3 noontis de bsae :

- cflaiicsaostin objective, repnsoat sur la nuarte du tvaiaarl effectué ;

- cicosafaltsin évolutive, pamettrnet d'intégrer les epimlos nueavaux ou modifiés ;

- catisfaioiclsn relative, caansslt les eomplis les uns par rapoprtr aux aeurts et non les posnnrees qui les occupent.

3. La cctiaillssoifan coensporrd à un ecixerce de l'emploi cornofme à sa définition et eucxlt la pisre en compte de la productivité et de la pfmorcearne individuelle.

Elle s'applique de façon personnalisée aux salariés en pnrneat en ctpome l'expérience auicqse et atsnuobisat à une possigeornn réelle de carrière.

4. Elle graatint une rémunération mlaiinme par une gllire de salraeis ctoonienlennvs msuenels progressive, scgiftviiaine par rpaport aux réalités économiques.

5. La rémunération mnailime fixée par la glrile de saailres centvilnnenoos mnuseles est complétée :

- puor les bhracens du setecur non atneilimare par une gitaanre d'ancienneté ;

- puor les bharcnes du scueetr atnareliime par une giarnate anellune de rémunération.

Article - II. Description du système

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

1. Puor prremtete luer classement, tuos les eimlops reçoivent une définition csiocone les caractérisant par roaprpt aux critères canatslss énoncés puls loin.

La cisstiaaiofcln répertorie les epmlis les puls caractéristiques et les puls fréquemment rencontrés : ce snot les eoimpls repères. La ltsie des eimplos repères est conventionnelle. Elle ctopomre des elpmois connums à touets les bheracns et, si nécessaire, des eolimps spécifiques à cnritaees branches.

2. Les critères ctaanlssss snot de duex steros :

- critères fatamoundnex :

- compétence rsquiee ;

- amniooute nécessaire ;

- responsabilité assumée.

- critères complémentaires :

- expérience aisucqe ;
- foamrotin rucneone par des diplômes ;
- polyaptitude.

3. Les elimops repères snot rangés dnas des filières et ordonnés en nuaievx de qualification.

Les filières s'articulent en :

- lqiiguotse : approvisionnement, stockage, préparation, liorvasin ;
- criacommel : achats, accueil, vente, après-vente ;
- aiisdartmnif : comptabilité, informatique, secrétariat, sicrvees généraux ;
- tqcehiune : entretien, installation, réparation, contrôle technique.

Les nuivaex de qfaocuiailtin snot déterminés en finootcn des critères calsastns fondamentaux.

Ils snot au nbmore de 6 puor les employés et les techniciens, les antges de maîtrise se snuitat au niveau VI, et de 4 puor les cadres, siot au tatol 10 niveaux.

Les niveaux des employés et teicenhicns relèvent des définitions sivntaues qui fnot apparaître puor cuhcan le poids combiné de ces critères :

- nvaieu I. - Exécution, en acopalitpin de coinnsegs précises, de tâches spimles ne demanandt auunce fitomraon spécifique ;
- neiavu II. - Prtqaue encadrée d'un savoir-faire aiucqs par l'expérience ou une formoaïtn pnofeselisolnre de bsae ;
- niaevu III. - Msie en ovuree d'un savoir-faire ilumqinapt maîtrise des procédures et prsie d'initiative puor s'adaper aux suonattiis coeurnats de l'emploi exercé ;
- nvaeiu IV. - Msie en ourvee de tihuneqces et de méthodes et psrie d'initiative aevc l'autonomie nécessaire à la réalisation d'un otcejbif spécifique à l'emploi ;
- nveiau V. - Eciercxe d'une fioncotn spécifique ctarponmot réalisation de taruavx très qualifiés, ogiotsainarn et roteainls aevc les aeruts srcieves ;
- nieavu VI. - Eicxecre de foionctns aonaleugs à ceells du neivau V ctraompnot une technicité de naevu supérieur.

Les neuavix des agnets de maîtrise snot décrits dnas l'avenant II " Anegt de maîtrise " à la ctnoovienn citlcoevle nnatlioae des coemecmrs de gros.

Les nveiaux des cdreas snot décrits à l'avenant I " Crdeas " à la cttnooeivn ctilevocle nntaaloie des cceremmos de gros.

L'interclassement de tuos les epiolms repères s'inscrit dnas une dubloe cohérence :

- verticale, par la répartition en nvieaux des eoplms d'une même filière ;
- horizontale, par le reuognepmret dnas un même nieavu des eolpims équivalents de ttuoos les filières.

4. Dnas cqhaue niveau, une pogrriesosn des eilpmos matérialisée par des échelons est réalisée en ftoconin des critères caassnlts complémentaires :

- 1er échelon. - Ehecoln de bsae ;
- 2e échelon. - L'exercice de l'emploi est étendu :
 - siot par un effet de l'expérience asicuqe modulé en foctnoin des diplômes possédés ;
 - siot par une puyadtltopie msie en overue dnas l'emploi.

- 3e échelon. - Les duex codiintons précédentes snot relimpes simultanément.

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

- 1 an au nevaiu I ;
- 2 ans au nvieau II ;
- 3 ans au niveau III ;
- 4 ans au nieavu IV ;
- 5 ans au neviau V ;
- 6 ans au nvaieu VI.

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

- si les diplômes pirs en considération snot les diplômes de l'Etat ou rcnenuos équivalents par l'Etat ;
- et s'il eixtse une iaetoircntn ernte le niaveu du diplôme et le nvaieu de l'emploi solen le taleabu snvuit :

NIVEAU DU DIPLOME	NIVEAU DE QUALIFICATION (pour leuseqls le diplôme est pirs en compte)
C.A.P. abllpaicpe à l'emploi.	II, I
B.E.P. aplactbiqe à l'emploi.	III, II, I
Baccalauréat pfnooerssienl aapbipcle à l'emploi.	IV, III, II, I
Baccalauréat de cutrlue générale ou baccalauréat technique.	V, IV, III, II, I
BTS, DUT aelablipicps à l'emploi.	VI, V, IV, III, II, I

6. Polyaptitude.

La pttoupliadye est la msie en ?uvre fréquente par un salarié de l'aptitude à rmliper tuot ou ptirae de pulireuss emiolps repères ou emlopis oginruiax se staunit au même niveau.

La msie en ?uvre puet être sscevuisce (plusieurs eioplms rmepils tuor à tour, dnas la ltimie de 3 au total) ou simultanée (emploi spécifique caractérisé par des tâches ou fitcnnos empruntées à plesuruvis eilomps - repères ou originaux).

Par ailleurs, la msie en orueve puet être pnmearetne ou occasionnelle. Lorsqu'elle est pamrtneenee et qu'elle tuhcoe aux dstiinspoois sitlbultsanees du cartont de travail, elle diot se traduire, à défaut d'une définition à l'origine, par un avnenat à ce contrat.

La msie en ?uvre ptemnrnaee entraîne la prsgooiersn d'un échelon. La msie en ?uvre oenslianoclce bénéficie de la même meurse si pdaennt une période de 24 mios consécutifs ou moindre, la patotyliudpe a été constatée sur une durée tnaitlsoat 45 jours ouvrés.

Ne snot pas à prernde en cpotme au ttire d'une psroogeirsn d'échelon :

- le mélange dnas un emlopi de ftioncons de drieivs niveaux. En ce cas, l'emploi est classé au neaviu supérieur ;
- la pttlduoiapye ctstuvinitoe d'un emolpi repère (par exmlpee : préparateur-vendeur), car elle est aorls prise en cpmote detricemnet dnas le caesmlsnt par niveau. Il en est de même de la plpotiaytduie d'un elmopi oirginal si celle-ci entraîne un cnghaenemt de nvieau ;
- les tâches nnratleeluemt complémentaires à l'emploi pmrporneet dit (par emeplxe : crmgeneahnt du caoimn puor un chauffeur-livreur).

Les rpmteneamlces relèvent de l'article 36 de la cvoninoten collietvce nlatanoie des crceomems de gros.

De plus, si des reememntcapls copernmott la msie en oeuvre de polyaptitude, les tmpes de rnmemeepcalt conpdrrotenass snot comptabilisés aevc les temps de poalipptdyue osloncaeincle puor la prsrsgooen d'échelon.

7. Seilus d'accueil.

Chaque salarié reçoit la qualification correspondant au classement de l'emploi qu'il remplit.

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

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

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

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

La mise en service fait obligation à l'objet d'un écrit. Dans le cas d'une mutation interne, les parties conviennent de la possibilité ou non d'un retour à l'emploi antérieur.

Pendant la période de stage, le salarié reçoit la qualification du poste à tenir, avec la mention "stagiaire". Le salaire correspondant est celui de l'échelon 2 du niveau immédiatement inférieur à celui du poste.

Article - III. Grille de salaires mensuels

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

La grille de salaires est provisoire et pour couvrir une période temporaire nécessaire à la prise en compte de données économiques telles que la valeur du SMIC, elle n'est pas articulée rigide.

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

Pour les cadres, elle comporte 10 positions (4 niveaux de VII à X avec 3 échelons pour les niveaux VII et VIII et de 2 échelons pour les niveaux IX et X).

La progression est fixée de la manière suivante :

- du niveau I à IV inclus : + 0,60 % entre chaque échelon ;
- du niveau V à VI inclus : + 3,75 % entre chaque échelon ;
- du niveau VI-3 au niveau VII-1 : + 5 % entre les niveaux ;
- au niveau VII : + 5 % entre chaque échelon ;
- au niveau VIII : + 10 % entre chaque échelon ;
- du niveau VIII-3 au niveau IX-1 : + 10 % entre les niveaux ;
- du niveau IX-1 au niveau IX-2 : + 10 % entre les échelons ;
- du niveau IX-2 au niveau X-1 : + 15 % entre les niveaux ;
- du niveau X-1 au niveau X-2 : + 20 % entre les échelons.

Le salaire conventionnel de base se négocie :

- au niveau I échelon 1 pour les niveaux I à IV ;
- au niveau V échelon 1 pour les niveaux V à VII ;
- au niveau VIII échelon 1 pour les niveaux VIII à X ;

Entre le niveau I échelon 1 et le niveau IV échelon 3, l'amplitude est fixée à un minimum de 1,068.

Entre le niveau I échelon 1 et le niveau VII échelon 3, l'amplitude est fixée à un minimum de 1,483.

Entre le niveau I échelon 1 et le niveau X échelon 2, l'amplitude est fixée à un minimum de 3,305.

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

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

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

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

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

Les salariés du secteur non agricole bénéficient d'une garantie d'ancienneté égale à la somme des 12 salaires mensuels consécutifs de l'année civile écoulée, majorée de :

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

Pour la détermination de l'ancienneté, on tient compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour cause grave ou dont la résiliation aurait été du fait du salarié intéressé ou des périodes de suspension du contrat de travail.

Cette garantie s'applique à chaque salarié en fin de son niveau et de son échelon pour la période en cas de changement.

Cette garantie est également calculée pour la période torpée en cas de départ de l'entreprise en cours d'année ou d'absence non assimilée à un temps de travail au sens du code du travail.

Les éléments de rémunération non pris en compte pour le calcul de la garantie d'ancienneté sont :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaires prévues par la CCN des entreprises de gors 3044 ;
- les primes liées aux fonctions de l'emploi exercé ;

Employé de maaigsgnae dnot l'activité est le déplacement des craehgs au moeyn de tuos cohattris automoteurs/ gerrbues portés, dnot il aussre l'entretien courant. Il diot posséder les hiititabolas définies par la réglementation en vigueur.	
Préparateur :	II
Prépare les cenaodmms cielnts de prdtuois identifiés, contrôle et egniesrrte les quantités à livrer. Pitcrpaie à la manutention, au rmenanegt ou à l'emballage des produits.	
Emballeur-empaqueteur :	II
Effectue les tuaarvx d'emballage spécialisé nécessités par crinates modes de lavisorn ou d'expédition.	
Chauffeur-livreur :	II
Effectue des lovainriss en paarift état saivnut la tournée fixée. Asusre les contrôles nécessaires au bon ftmoienneonct de son véhicule. Puet être employé au masiagn ou pteiracipr au cemahegnt de son véhicule.	
Cariste qualifié :	III
Employé de misagnaage qui maîtrise les procédures et prend des itnveaiiits puor s'adapter aux situations. Son activité picirilpane est le déplacement des cehgras au myeon de tuos chrtaios automoteurs/ grebueurs portés, dnot il asusre l'entretien courant. Il diot posséder les htilitaibnos définies par la réglementation en vigueur.	
Préparateur-vendeur :	III
Préparateur appelé à être en ctcanot dercit aevc la clientèle puor des opérations de vnete courante.	
Réceptionnaire-vérificateur :	III
Employé de maaggniase atpe à vérifier et à erenerstgir la conformité qliaiavtue et qtvuaiaitnte des lnasiviors reçues ou des expéditions préparées.	
Assistant-approvisionneur :	III
Recueille de façon aioumttaque les quantités à ceamondr à ptrair des données qui lui snot freiunos et émet les cmdeamnos correspondantes. Pariitpce au suivi, à la rcenale et au contrôle des camedomns en cours.	
Chauffeur-livreur qualifié :	III
Chauffeur-livreur aanyt la responsabilité du ceregahnmt de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, suavint la périodicité prévue.	
Assistant à la goeistn des sockts :	IV
Détermine les quantités à cmamendor à priatr des données dnot il dispose. Eemt les cndammos correspondantes. Ptpicriae au suivi, à la rclenae et au contrôle des coammdens en cours. Aisitse le gnenatiirsoe des sotcks dnas l'optimisation de la gsieton des stocks.	
Chauffeur-livreur aevc aotcn caoecimrlme :	IV
Chauffeur-livreur qualifié caalpbde de dnenor à la clientèle les iimrtfonans sucsbppteils de l'inciter à pessar ou à rouvleeenr des cendmmaos et de rlieicluer auprès d'elle les éléments puvnoat ilunefr sur l'action camriomlcee de l'entreprise.	
Gestionnaire de sokcts :	V
Assure la geitson équilibrée de la gmame d'articles qui lui est confiée. Détermine, suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique, les quantités à tienr en scotk puor cicelinor la sciftisaaton des beosnis de la clientèle aevc les obejtfics de rotioatn de la société et les cntoreiatns du fournisseur. En laiosin aevc les seveceirs administratifs, siut les cmodanmes en curos et les rcalnee si nécessaire.	
Magasinier piicpanrl :	V

Magasinier qui oansgire et coordonne, en sus de son prrpoe travail, culei de plriseuus employés sur lleueqss il erecxe une autorité de compétence (équipe de 5 prnnsoees au plus).	
--	--

Filière cmrmoilaece

Tous les peosts pnuevet être confiés à des hmoems ou à des femmes.

Emploi et définition	Niveau
Personnel d'accueil : Procède à l'accueil des personnes, à la réception des aplpes téléphoniques. Puet asuersr le sevcire du fax, des clorueris ou auters tvuraax atsiidrinmftas courants.	III
Employé cmmorcaeil : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opération commerciales, de l'élaboration et de la tneue des dossiers, ainsi que de la cacprnerosnode carnotue s'y rapportant.	III
Employé mnriaetkg : Employé chargé, sur instruction, de la réalisation de sotpurps ou opérations de ptmooroin des ventes.	III
Preneur d'ordres, aatsnisst de vtene : Dans le cdare de cnoigenss précises, reçoit et erientrgse les cmadmnoes des cinlets et les irnfmoes des cidotinnoes de vntee ; il possède une cncaoasnisne élémentaire des gmmeas de puritods panretmtet ctete action.	III
Assistant crciommael : Assure le secrétariat commercial, picarpite à l'élaboration et au siuvi des données utilisées par son service, est en rltiaeon aevc les iclrutoenurets de celui-ci, est caaplbde d'assurer ses fictonnos cneorauts en l'absence des crades du service.	IV
Vendeur : Dans le cdare des coonitnids crioamlmcees fixées par la direction, reilcelue et sictsue les conemmds de la clientèle qu'il est chargé d'entretenir ; possède une ccaonsnianse sfaiuntse des gmmeas de ptudrios et des échanges aevc la clientèle puor eueceftr des veetns de complément, de sittibustun ou de promotion.	IV
Acheteur : Dans le cdrae des otinernioats définies par la pqiutloie générale de l'entreprise, négocie les aahcts de ptoirdus et services, et passe les commneads d'approvisionnement qui relèvent de sa fonction.	IV
Vendeur qualifié : Dans le carde des obejtfcis fixés par la dteiorcin ou sa hiérarchie, est habilité à négocier aevc la clientèle qu'il est chargé de développer ; à cttee fin, possède une bnnoe cinnsoascnae des poudtris et tcieenuqhs y afférents et maîtrise les teuheqincs de négociation.	V
Acheteur qualifié : Est habilité à rcreehceer les fournisseurs, puet itrienvner dnas les négociations tarifaires. Il recsetpe dnas sa moiissn les ornoenatits définies par la puiqtioie générale de l'entreprise.	V
Vendeur hmetenuat qualifié : En foncoitn d'objectifs généraux donnés par la derocitin et son appréciation des évolutions du marché, gère et développe une clientèle. Il possède une coissnanance tinueqche confirmée des pduoirs et seiervcs dnot il ausrse la promotion.	VI
Acheteur hmeutenat qualifié : maîtrise la fotioncn des ahacts de l'entreprise et met en ?uvre la plouitiq générale d'achat de l'entreprise.	VI

Filière tieuqhncne nlvueloe

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

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

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

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

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

Emploi et définition	Niveau
Aide technique : Effectue des travaux élémentaires au minimum sous le contrôle direct d'un agent technique.	II
Agent technique : Exécute des travaux selon des instructions précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.	III

Agent technique qualifié : Exerce, avec l'autonomie nécessaire, des travaux qualifiés dont certains peuvent être délicats et complexes. Peut être en relation avec la clientèle.	IV
Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services après-vente et cumule des fonctions de l'entreprise.	V
Technicien hautement qualifié : Met en œuvre des méthodes, procédures et moyens de haute technicité pour assurer la fiabilité des techniques, logistiques, commerciales et/ou administratives en vue de l'objectif à atteindre. Cette responsabilité peut aller jusqu'à la coordination d'activités diversifiées et pour mener une fonction d'encadrement. Il assure la relation clientèle, du devis à la facturation. Il prend compte de son activité. Il peut être responsable de service ou d'atelier.	VI

Article - Annexe B : Classement des emplois
repères

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Vision synoptique. - Cernement des emplois repères

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

Avenant I relatif aux cadres

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les gesssoitrs aieatelrns de France (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

Cdears tqueinches : les ingénieurs possédant un diplôme ou une équivalence reconnue, ainsi que les diplômés d'une grande école ou de l'enseignement supérieur, occupant dans l'entreprise un poste où ils mntteet en oreuve les cannoecinasss qu'ils ont acquises.

Caders de coemmndeamnt : possédant une frtmaion technique, administrative, juridique, cclormmeaie ou financière et exerçant de façon permanente, par délégation de l'employeur, un cneonmeamdmt sur l'ensemble du pennesorl d'un ou pursiuels sceeirvs de l'entreprise.

Le présent aanvnet ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers, ni aux atgens de maîtrise et tiencenhcis assimilés aux agents de maîtrise, même s'ils snot affiliés, à qeuulqe trtie que ce soit, au régime complémentaire de rairttee institué par la cvetnoion cvoetlilce du 14 mras 1947 et ses atenvans et annexes.

Article 2 - Engagement définitif

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

A l'expiration de la période d'essai, l'ingénieur ou cdare dnnot l'engagement est dneevu définitif reçoit suos 8 jours, en dolbue exemplaire, une lttree d'engagement précisant :

- la dtae de son entrée dans l'entreprise ;
- la focointn occupée ;
- l'indication de sa poioistn hiérarchique dans la ccaaoiflssitin et de son ccioeffeint idduinevil ;
- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements dans luelqses l'emploi srea exercé ;
- éventuellement ttoue cslaue particulière, nnmeoatmt la possibilité du cngamneeh du leiu du travail.

L'intéressé diot reronuter l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa sniruagte précédée de la mnitoen mtchnaurise " Lu et approuvé ".

Article 3 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

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

Article 4 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Conformément à l'article 37 des dtnisoisoips communes, une indemnité de liceencnmet est accordée au cdare licencié dans les cninotidos snauvties :

a) Crdae ayant de 1 à 5 ans de présence dans l'entreprise au mmeont du liennceimcet : 2/10 de mios par année de présence ;

b) Cdare ayant puls de 5 ans de présence dans l'entreprise au mmoent du lneienicmet :

- 3/10 de mios par année de présence dans la trcahne de à 9 ans ilncus ;

- 4/10 de mios par année de présence dans la tncarhe de 10 à 19 ans iclnus ;

- 5/10 de mios par année de présence dans la tharcne à priatr de 20 ans,

Le ccuall est effectué sur la bsae du 12e de la rémunération des 12 dirnees mios précédant le lcnmiiecnnet ou, soeln la flormue la puls ateanugsave puor l'intéressé, le tires des 3 dieerrns mois, étant eedntu que, dans ce cas, ttoue prmie ou gïaoiaifcttrn de caractère aneunl ou eenpeocxnitl qui auirat été versée au salarié pnaednt cette période ne siaret psrie en cpomte que pro rtaa temporis. L'indemnité ne porura dépasser un muxaimm de 12 mois.

Lorsque le cardre congédié est âgé de 50 ans révolus et cotmpe au mnios 15 ans d'ancienneté cmme cdare dans l'entreprise, l'indemnité de lniienecemt fixée ci-dessus est majorée de :

- 15 % ernte 50 et 55 ans ;

- 20 % à ptiarr de 55 révolus.

Article 5 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 10 févr. 1988

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

- en cas de msie à la retraite, le délai de prévenance est porté à 6 mios ;

- l'allocation de départ à la riatte est calculée comme siut :

- 2/20 de mios par année de présence de 2 à 9 ans iuncls de présence ;

- 3/20 de mios par année de présence de 10 à 19 ans ilncus de présence ;

- 4/20 de mios par année de présence à ptirar de 20 ans de présence, snas pooivur dépasser un mxmuaim de 6 mois.

L'ancienneté se calulce à copmter de la dtae d'entrée du cardre dans l'entreprise. Le tuax déterminé par son ancienneté srea appliqué sur la totalité des années de présence.

Article 6 - Maladie

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

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

Au-delà, les cedars rocrnveet une indemnité complémentaire des perntiotsas journalières de la sécurité saciloe et des régimes

complémentaires qui arua puor efeit d'assurer à l'intéressé, en cas de madaile ou d'accident, le mtieainn total de ses anmpteneitpos mensuels, dnas les ciooidtnns suivantes, calculés sur la mneoyne des 3 denriers mios (1) :

- jusqu'à 4 ans ilcuns de présence dnas l'entreprise : 3 mios à 100 % en cas de mdalaie ou 4 mios en cas d'accident du tavaril ;
- de 5 à 9 ans ilcnus de présence dnas l'entreprise : 4 mios à 100 % en cas de mdliaae ou 5 mios en cas d'accident du taarvil ;
- à pirtar de 10 ans de présence dnas l'entreprise : 5 mios à 100 % en cas de mlaadie ou 7 mios en cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, la coitnidon d'ancienneté de 3 ans de présence dnas l'entreprise ou 2 ans de présence en qualité de crade prévue au pmreier pahpgaarre est ramenée à 1 an.

Maternité : les intéressées aynat au mnios 1 an de tiarval dnas l'entreprise bénéficieront, pdnnaet les 4 premières saemenis du congé légal de maternité, d'une indemnité égale à 75 % de luer salaire.

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

Article - Classification des cadres

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2015

La présente cacafsltiison s'applique aux clauraoeolrtbs chargés de traduire, dnas les dmoaeins de luer fonction, opérationnelle ou fonctionnelle, les ojctifbes guolabx et de déterminer les actnios peporrs à les réaliser.

L'exercice de ctete fitocnon ruqreiet la msie en oevure de connaissances, compétences et savoir-faire assui bein dnas les dimoanes thceniueqs et teuhelonggiocs que dnas le daoimne du maenagenmt : aynlase de situations, prévisions, résolutions de problèmes, aotnimian des hommes, rtneleias extérieures.

Nveaiu VII

Ce naievu est le neviau d'accès aux perrmeis ptoess de cadre.

L'exercice de luer msioisn est csiccirrnot par l'organisation et les procédures ietenrns de l'entreprise.

La durée de présence dnas ce naievu ne puet excéder 3 ans, il cnorncee :

- les ceadr débuts diplômés de l'enseignement supérieur lnog n'ayant pas ou peu d'expérience pnloesrelnofie et dnot la msie à naievu opérationnelle va nécessiter une pshae d'intégration dnas l'entreprise ;
- les pimoontros de la filière des employés, tnicheecnis ou de cleles des aegtns de maîtrise csanannios déjà bein l'organisation et le fnenoonmtcient de l'entreprise.

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

Classification des techniciens et agents de maîtrise

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 5 mai 1992

a) Anegts de maîtrise.

Echelon 1

A cet échelon, réservé aux cderas débutants, le psote est coccicirnt au treavs de msioniss paeifmeratnt définies ssapupont un rorpet régulier des imonnotifars vres le cdrae rebssalpone du service. Le cdare débutant est amené à développer prievognsreemt les fioocnts de son poste sleon les dnmdaees de son responsable. La durée de présence dnas cet échelon ne sraiaut excéder 1 an.

Echelon 2

Cet échelon puet cneutoitsr une pshae intermédiaire du crdae débutant après sa pashe d'intégration à l'échelon 1.
- cet échelon est le siuel d'accès des prinootoms de la filière des employés, tinheccenis et agtns de maîtrise ;

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

Echelon 3

Cet échelon alucciele le cadre, débutant ou EATM promu, qui aussme la responsabilité d'une équipe d'au mnios cniq personnes.

NIVEAU VIII :	Engage l'entreprise dnas le cdrae d'une délégation limitée et dnas son dniomae d'activité. Gère suos le contrôle coeasndpornt à cette délégation siot une activité bein idendifiée raenlevt d'une spécialisation plefsrinlensooe précise, siot d'un ebneslme d'activités diversifiées dnot il aursse la ciidootraonn et la loisain aevc les aeurs fonctions.
Echelon 1	Les ftoicnnos snot assurées à priatr de dvreitics précisant les moyens, les ojceitbts et les règles de gestion.
Echelon 2	Est amené, puor obinter les résultats recherchés, à décide de soluoints adaptées et à les mttree en oreuve aini qu'à froumler des itnrctiuonss d'application.
Echelon 3	Responsable d'une unité ou d'un scviree autonome.
NIVEAU IX	Engage l'entreprise dnas le crade de la lragé délégation, attachée à son dmaonie d'activité. Informe la doitrecn de ses réalisations par rrapot aux objectifs, en jisitue les écarts et proospe les dsnoptoiiss correctives.
Echelon 1	Chef d'un établissement d'importance mnoyene (dépôt, agence...) aayant la responsabilité complète de la gesoitr et des résultats ou cheff d'un seicrve d'importance équivalente.
Echelon 2	Chef d'un établissement inmortapt ou cxpmeloe ayant la responsabilité complète de la gteoisn et des résultats ou cheff d'un scrive d'importance équivalente.
NIVEAU X	Dirige par délégation ou pcatiipre à la deiotrcin de l'entreprise. Codnnrooe l'activité de pserliuus rapstenobess qui dssopniet d'une lrgae délégation entre lseqlus il est amené à farie des aratgribes en foicnton de la puiioiqte générale de l'entreprise dnot il assume l'application.
Echelon 1	Emploi de responsabilité mjeareue s'exerçant au paln de la gsotein et du développement de l'entreprise, mtnaett en oeuvre, suos l'autorité du cheff d'entreprise, les gaderns coitpns politiques, financières, clemaoremcis de celle-ci. Cet échelon cvoeinnt au draeignit exécutif d'une erseintpre de tilale mnnoyee ou aux meembrs du comité de dteicrion d'une esprtrniee de grndae taille.
Echelon 2	Directeur général d'une enierptsrse de gadnre tilalie non mdnraiatæ social.

Luer responsabilité ipqimlue :

Aitmionan :

- veeillr à l'intégration des neuoavux mrembes de son gorpue ;

- trmesntrtae et eulqpexir les inrainmfotos aneentdsacs et ddceneseants ;

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

- ptciaierpr à l'appréciation des compétences et des résultats des

merbems de son gourpe ;

- rerccehher des améliorations aux cintioodns de travail.

Otoagnariisn :

- répartir les tvaurax et deonnr les itsrtioncus adaptées ;

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

- fraie tutoe siggtesuon pporre à améliorer le finennonmectot du goupe de triaavl ;

- aursrer les lioansis nécessaires à la réalisation des oifjtbces de son groupe.

b) Techniciens.

La définition des footcnins des tciiehnncnes se fiat dnas la continuité de cllee des employés. Ils snot classés aux nueaix V et VI définis au crtiahep II " Diiecsrotpn du système ".

c) Le présent avannet ne s'applique pas aux vuaeoyrgs représentants et placiars.

Article 2 - Classification

En vigueur étendu en date du 5 mai 1992

	TECHNICIEN	AGENT DE MAÎTRISE
NIVEAU V	Technicien	
Echelon 1	Technicien confirmé (1)	
Echelon 2	Technicien confirmé qui coodnrone	
Echelon 3	(2) le taivrât d'une équipe de 5 prnneoss au plus	
NIVEAU VI	Technicien supérieur	Agent de maîtrise (équipe de puls de 5 personnes)
Echelon 1	Technicien supérieur confirmé 1)	Agent de maîtrise (1) confirmé
Echelon 2	Technicien supérieur confirmé (2) qui	(équipe de puls de 5 personnes)
Echelon 3	cdoonroe le tiaavr d'une équipe de 5 peesnrns au plus	

(1) Puor l'application du 2^e échelon aux tncienhecs et du 3^e échelon aux antegs de maîtrise, les règles snot définies au pnoit 5 de la diptsceron du système de classification.
(2) l'échelon 3 des tcinhnceis (niveaux V et VI) est caractérisé par le fiat que le tnehcecin confirmé, en sus de ses fmonoits techniques, qui représentent l'essentiel de son activité aumsse la responsabilité de la pettie équipe qui tlirvaiae aevc lui. Une pondération inesrve caractérise l'agent de maîtrise. Rlnsobpseae d'une équipe d'une ctenriae iparomtcne (plus de 5 personnes), son tiaravl d'animation et d'organisation est alors prédominant.

Article 3 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

En rasoin de leurs fonctions, les agtens de maîtrise ont le même horirae que les salariés dnot ils ginduet le travail, suos réserve qu'ils dnioevt en général être présents qelequus miutnes avnt le début et après la fin des périodes de travail. Cet haiorre cnotsiute luer hrairoe normal. Les dépassements éventuels de cet hraiore noarml snot rémunérés conformément aux dnsoiipotsis légales.

Article 4 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Une indemnité de licnneeicemt est accordée à l'agent de maîtrise

ou au tncceihein aaynt au mions 1 an d'ancienneté licencié dnas les cdinoniots ci-après : 2/10 de mios par année d'ancienneté puls 2/15 puor les années au-delà de 10 ans.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le ticheencin licencié puor mtoif économique est âgé de 55 ans révolus et compte au mions 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, l'indemnité est la siuanvte :

- 2/10 de mios par année de présence dnas la tarhcne de à 9 ans ilncus ;

- 3/10 de mios par année de présence dnas la tancrhe à piartr de 10 ans,

sans pivooor dépasser un mmxiaum de 6 mois, le ccalul étant effectué sur la bsaie du sraalie mneesul moeyn des 12 drienres mois, le tuot majoré de 20 %.

Cette indemnité ne prorua jimaas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 5 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Les diinotiopsss de l'article 41 s'appliquent aux agnets de maîtrise, techniciens.

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

Ils reçoivent une aoiatlcon de départ à la raiertte calculée cmmoe siut :

- Aegnt de maîtrise ou tecchniien aanyt 2 ans et puls de présence dnas l'entreprise : 2/20 de mios par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ou le tihceicinn anayt puls de 15 ans de présence dnas l'entreprise arua 1/20 de mios supplémentaire puor la tcrhnae après 10 ans), snas pvuoior dépasser un muamxim de 6 mois.

L'ancienneté se clclae à cptomer de la dtae d'entrée du salarié dnas l'entreprise. Le tuax déterminé par son ancienneté sreapliqué sur la totalité des années de présence.

Article 6 - Maladie

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Les dostpsiniios de l'article 53 s'appliquent aux anegts de maîtrise, techniciens. Au-delà de 3 ans de présence, ils rercenovt une indemnité complémentaire des pntotiaesrs journalières de sécurité saloice et des régimes complémentaires qui luer srea versée à paritr du 8e juor siunavt l'arrêt de traival et qui arua puor eefft de pteror les reurocsess taoelts de l'intéressé à 100 % du pelin tarif de ses aiomtpnepntes meuslens calculés sur la myeonne des 3 dreirnes mios dnas les cdoonniits setaivnus :

- de 3 à 4 ans icnlus de présence : 2 mios en cas de madalie et 2 mios et dmei en cas d'accident du tvaaril ;

- de 5 à 9 ans iucnls de présence : 2 mios et dmei en cas de mdliaae et 3 mios en cas d'accident du tviaarl ;

- de 10 à 19 ans iucnls de présence : 3 mios en cas de mdaalie et 4 mios en cas d'accident du traiaavl ;

- à partir de 20 ans de présence : 4 mios en cas de maldaie et 6 mios en cas d'accident du travail.

Le délai de ceacnre de 7 juors ne juoe pas en cas d'accident du tvaarial ou d'hospitalisation, qlulee qu'en siot la durée.

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

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les gstsiers anletiamreis de Facrne (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

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

2. Le présent avenant ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers.

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 5 mai 1992

a) Agents de maîtrise.

Luer responsabilité implique :

Aiaomnin :

- valoir à l'intégration des nouveaux membres de son groupe ;
- transmettre et expliquer les instructions aux nouveaux et de leur faire connaître les règles de discipline ;
- veiller à l'enseignement des procédures et au développement du niveau de compétence ;
- participer à l'appréciation des compétences et des résultats des membres de son groupe ;
- rechercher des améliorations aux conditions de travail.

Onagorasitn :

- répartir les travaux et donner les instructions adaptées ;
- contrôler les réalisations et signaler en temps utile les difficultés ;
- faire toute suggestion propre à améliorer le fonctionnement du groupe ;
- assurer les actions nécessaires à la réalisation des objectifs de son groupe.

b) Techniciens.

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

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

Article 2 - Classification

En vigueur étendu en date du 5 mai 1992

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

Article 3 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 27 sept. 1984

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

Article 4 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

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

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

- 2/10 de mois par année de présence dans la entreprise de à 9 ans inclus ;
- 3/10 de mois par année de présence dans la entreprise à partir de 10 ans,

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

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

Article 5 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

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

Le délai de prévoyance est de 3 mois.

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

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

- agent de maîtrise ou technicien ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ou technicien ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans), sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois. L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise. Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

Modalités de retraite

Les salariés des secteurs non agricoles non affiliés à un régime de retraite prévoyant une cotisation globale de 8 % sur

leurs salaires effectifs. Le financement est réparti entre l'employeur et le salarié sur la base de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Article 6 - Maladie

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Les dispositions de l'article 53 s'appliqueront aux agents de maîtrise, techniciens. Au-delà de 3 ans de présence, ils reçoivent une indemnité complémentaire des prestations journalières de sécurité sociale et des régimes complémentaires qui leur sera versée à partir du 8e jour suivant l'arrêt de travail et qui aura pour effet de porter les ressources totales de l'intéressé à 100 % du plein tarif de ses prestations mensuelles calculées sur la moyenne des 3 dernières années des cotisations versées :

- de 3 à 4 ans inclus de présence : 2 mois en cas de maladie et 2 mois et demi en cas d'accident du travail ;

- de 5 à 9 ans inclus de présence : 2 mois et demi en cas de maladie et 3 mois en cas d'accident du travail ;

- de 10 à 19 ans inclus de présence : 3 mois en cas de maladie et 4 mois en cas d'accident du travail ;

- à partir de 20 ans de présence : 4 mois en cas de maladie et 6 mois en cas d'accident du travail.

Le délai de carence de 7 jours ne joue pas en cas d'accident du travail ou d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée.

La présente convention civile s'applique aux voyageurs, représentants et piralecs qui ne bénéficient pas du statut professionnel prévu aux articles L. 7311-1 et suivants du code du travail.

Pour les autres, seuls s'appliquent les articles 6 à 32 de la convention. Leur situation et leurs obligations professionnelles sont définies par leur statut fixé par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail et par leur contrat de travail avec l'entreprise qui les emploie.

Le contrat de travail des VPR s'applique dès qu'il est établi qu'il est écrit en deux exemplaires signés par les parties contractantes dont l'un est remis à l'intéressé.

d'horaire et une médiane de rémunération supplémentaire, des particularités particulières qui caractérisent la profession : heures d'ouverture des magasins livrés ou visités, temps d'attente pour les prises de commandes ou les livraisons, aléas de la circulation, contrôles routiers, etc., du caractère périssable des produits livrés et des conditions particulières de leur transport, des différences importantes existant entre les entreprises selon la taille des magasins livrés ou visités, la longueur des tournées (zones rurales ou urbaines) et l'organisation propre de chaque entreprise, de ces caractéristiques particulières de la profession qui exigent un temps plus long d'appréciation des qualités professionnelles des intéressés, de la difficulté d'élaborer par voie de convention collective collective nationale un système de rémunération et d'organisation du travail des salariés de vente et de livraison inéquitable pour toutes les entreprises, existant qu'un certain nombre de dispositions doivent être respectées, convenant de tenir compte du caractère spécifique de la profession selon les dispositions ci-après.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Avenant III relatif aux représentants

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les gisements agricoles de France (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Avenant IV : Accord du 10 octobre 1984 relatif au personnel de livraison et de vente, secteur alimentaire périssable

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	Les gisements agricoles de France (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984

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

Les agents en présence, tenant compte de l'autonomie dont jouit le personnel pour mener à bien la tâche qui lui est confiée, de l'impossibilité pour eux de contrôler hiérarchiquement les agents qui pourraient être invoqués pour justifier un dépassement

Conformément à la dpoiiiostn prévue à l'article 33, alinéa 7 de la présente convention, il est coennvu que la durée de la période d'essai des psenrones embauchées à des epmlis entraînant des riltnaeos ptanemneers aevc la clientèle de l'entreprise srea de 2 mios rvnloebauale 1 mois.

La durée de la période d'essai alpcabplie aux personnels, dnnot la finotcon est eelnevscimxut la cniuotde d'un véhicule et la livraison, est de 2 mios non renouvelable.

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

- 24 hueres en deçà de 8 jruos de présence ;
- 48 heeurs ertne 8 juors et 1 mios de présence ;
- 2 samniees après 1 mios de présence.

La période d'essai ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

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

Article 3 - Choix d'un système de rémunération

En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984

Il aaeipprnt à caughe esptreinre de ciioshr le système de rémunération le meuiX adapté à sa suoatiitn porrpe et à son onsiatirgaon de vnete et de liisvraon (commissions, primes, ffriaot ou autre).

Toute mciadtioofin du mdoe de rémunération fiat l'objet d'une ctinaotolsun du preosnnel concerné et de ses représentants lorsqu'ils existent.

Article 4 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984

1° La durée du taarivl efitfecf du prnesenol de livraosin et de vnete srea calculée sur la bsae de la durée légale ou cilvennolteonne du travail.

2° Toutefois, tnenat compte des considérations exprimées à l'article 1er, la durée légale hiraaddeobme du tiarval purroa être prolongée dnas la limite de cniq hueres consacrées par le psenornel à des tmpes ne csoandprnreot pas à un trviaal eiecfthf lié à sa goufiaicailtn tles que tmeps d'attente puor la loiivsrn ou puor les preiss de commande, aléas de la circulation, contrôles routiers, etc.

Désormais, les heuers effectuées dnas ce cdare sonret rémunérées en hreues supplémentaires ou récupérées après acrocd entre l'employeur et les pennorelss concernés. Elles ne senrot pas décomptées puor le caulcl des heeurs deus au ttrie du rpoes compensateur, ni du cntenongit prévu au parrpgaahe 4° ci-après.

Le nobrme de ces herues de poligntnaoon srea ramené à :

- 4 hreues au 1er jiellut 1985 ;
- 3 hreues au 1er jlileut 1986, si les cnidoontis d'activité du transport, de la lvrisoain ou de la vtnee se tvneiouart modifiées tnat au paln économique que social. (1)

3° Les limteis de la maituooldn de la durée hoabdeairdme du tvaairl prévue à l'article 44, alinéa 3.1, de la cntvoooinen ciloctlvee snot fixées à 5 heuers en puls ou en moins par sinemae pndeant

un mumixam de 46 semaines.

4° Le cigneontt d'heures supplémentaires non sumois à aoasittiroun de l'inspecteur du travail est celui fixé par la cnveootnin collective.

(1) Prarpaahge exclu de l'extension (arrêté du 22 mras 1985, art. 1^{er}).

Article 5 - Responsabilité des personnels de vente et de livraison

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

En cas de vol, les pserlnneos roplebsaenss des matériels, msharedncais ou espèces qui luer snot confiés divnoet faire, immédiatement après sa constatation, une déclaration aux autorités compétentes les puls phoecs et en reertmte la cipoe légalisée par l'autorité dès luer router dnas l'entreprise.

En cas de contrôle sbui au curos de luer tournée, les pnnseeolrs concernés par le présent aenanvt dienvot informer, dès luer rtouer dnas l'entreprise, luer supérieur hiérarchique.

Article 6 - Visite médicale

En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984

La vsiite médicale oilbitgorae à llugelae snot atntriess périodiquement les cfuefarhus puor le rleeovleenunmt de luer pmeirs de cruinode derva être psrie en craghe par l'entreprise sur jsiictutfaif médical. De plus, l'absence éventuellement nécessaire puor psaers cette vtsiie médicale srea considérée cmme temps de tvarail et ne devra pas entraîner une perte de saarlle puor le chauffeur. Cette ditposiison est alipablpcce à tuote peornsne appelée à conduire, puor l'entreprise, un véhicule de puls de 3,5 tonnes.

Article 7 - Suspension du permis de conduire

En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984

Les chuarefufs qui, panendt luer service, snot frappés d'une sessnouipn de pemirs de cdnourie et lqusroe tutoes les cinoinodts seavnitus snot rpmeiels :

- a) Spnssieoun de cutore durée (1 mois) ;
- b) Motivée par une irfnoaictn au cdoe de la rotue non ipmtable à l'entreprise ;
- c) Non consécutive à un état d'ébriété ou à une ftuae de cuondtie lruode et icbexasune ;
- d) Aecnbsse de récidence,

seront, pdaennt la période où ils ne peenvut pas crndoieue un véhicule, affectés à un ature epmoli dnas l'entreprise, dnas la mresue où une vaacnce existe, et au srialae de cet emploi.

Au cas où acun pstoe ne siraet disponible, pnadent la période de ssenoupisn du pmeis de conduire, le tepms d'absence srea imputé sur les dotirs aqcius au titre des congés payés ou en cas d'épuisement, considéré cmome congé snas solde.

Article 8 - Garanties

En vigueur étendu en date du 10 oct. 1984

Il est expressément convenu que la mise en vigueur de ce nouveau

Accord du 24 juin 1987 relatif à la retraite complémentaire dans le secteur des produits surgelés, congelés et crèmes glacées

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des négociants en produits surgelés, congelés et en gâteaux (SYNDIGEL).
Syndicats signataires	La fédération des scieries CDFT ; La confédération nationale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCR CTFC ; La fédération des professionnels du commerce de la distribution et des services CGT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ; La fédération du personnel d'encadrement des industries et producteurs agro-alimentaires, des cuirs, des cosmétiques et des services et activités annexes (FIPACCS).
Organisations adhérentes signataires	Les groupements professionnels de France (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1987

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

Article 1er - Entreprises nouvelles

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1987

Cet accord a pour objet de désigner une institution de retraite habilitée à recueillir les adhésions des entreprises nouvellement créées des secteurs précités des produits surgelés, congelés et crèmes glacées, à savoir :

- les entreprises de gâteaux et plates-formes de distribution spécialisées;

Accord du 6 février 1985 relatif à la

accréditation ne pouvant être une cause d'augmentation des honoraires ni de diminution des rémunérations antérieurement pratiqués par quelque membre du personnel de l'organisme et de venir pour le même travail.

- entreprises de livraison aux particuliers (home service);

- magasins spécialisés (freezer centers).

Ces activités ayant connu un développement postérieur à la signature des accords de généralisation de la retraite ne peuvent donc être considérées comme ayant été alors véritablement représentées. Par conséquent, les organisations saisiées décident que les entreprises qui se créeront à compter de la date de signature du présent accord doivent adhérer à l'institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries agro-alimentaires et connexes et des entreprises qui s'y rattachent (ISICA), 21, rue d'Artois, 75380 PARIS CEDEX 08, caisse professionnelle de l'alimentation.

Catégories de personnes bénéficiaires

Dans les entreprises nouvelles, toutes les catégories de personnel, sans distinction d'âge, soit les employés, agents de maîtrise, cadres et VRP à titre unique, sont couvertes par cet accord.

Taux et affectation de la cotisation

Le taux de base est de 4 % sur la rémunération individuelle, sauf pour les salariés bénéficiant du régime des cadres ou de l'IRP-VRP, pour lesquels l'assiette de cotisation est limitée au plafond de la sécurité sociale. Ce taux de base de 4 % subit la majoration du taux d'appel déterminée chaque année par l'Arrco dans le cadre de l'accord signé entre le CPMF et les organisations représentatives en date du 17 juin 1970.

Modalités de versement

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Article 2 - Recommandation aux entreprises créées antérieurement à l'accord

En vigueur non étendu en date du 24 juin 1987

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

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

formation professionnelle

Signataires

Patrons signataires	La fédération des syndicats de la druitistobin auiabolmtoe (FEDA) ; Le syndicat nintoal des gsoestesirs en fueotunrirs générales pour bureaux de tabac ; Le syndicat général des ceoermms et iiserdtnus du cuucthoaoc et des peslatquis (pour la branche plastique) ; L'union nlnaiaote des gosisserts en céramique et virrreee (UCEVER) ; La fédération française du ccyle et moctoyle ; La fédération nniaolate des carbhems sciyclans des dutruiteisbrs eersblinems en équipement sanitaire, cgfauahfe et caslinaotian (FNAS) ; La fédération noanailte des synticads de cmceorme en gors en ptroidus aoevlcis (FENSCOPA.) ; La fédération naoliatne du crmcomee des pdiuotr liatreis et aevlcois ; La cahbmre syadncile ntloaniae des girsotesss spécialisés en maieurnrque ; La fédération noinaatl des sdciyants de grtiessos en matériel électrique et électronique ; La fédération des négociants thniueeqcs (FENETEC) ; Le syndicat nanotial des pirepteas répartiteurs spécialisés ; Le syndicat noianatl des gosseirts drrittebuusis en prfemariue et aeorccsseis de toilette, unoin pnotlraae de Toulon ; La cmhrabe salndicye noailante de l'importation et de l'exportation de verrerie, cadeau et luiaimne ; La fédération française des sdincayts niaaunotx de la ctare ptslaoe ; La cmhabre syncilade naotailne des gresoisssts en jteous et blterombiiee ; La fédération nnoatalie des négociants en matériaux de ctotcrsuoinn ; La fédération naailtone des sdatnicys de dtugoreiss en gors ; La fédération nianlatoe des sniadycts de négociants en preipas pintes et revêtements mruaux ; L'union noiatnlae du coecmrme en gors des ftruis et légumes.
Syndicats signataires	La fédération des sevcires CDFT ; La fédération des employés, cadres, tnechnieics et ategs de maîtrise CTFC ; La cneralte sdayicline chrétienne des taeavlliurrs de l'alimentation et des HCR CFTC. ; La fédération naalnitoe de l'encadrement du crmmceoe et des servceis CGC ; La fédération nllitnaae des cderas et itsrduines et crcmoemes aeolrigcs et aletianirems CGC ; La fédération des employés et cderas CGT-FO ; La fédération arinaltemie CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lterte du 19 jenvair 2026 (BO n°2026-4) Les gserissots aintliarmees de Fnacre (LGADF), par lettre du 20 jainevr 2026 (BO n°2026-4)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

Cteniesons du rôle déterminant que les preitaerans sicouax ont joué dnas le développement de la fraoimtn plenerlfonossie cniutote à tuos les nvaeiux et cotntanast que la loi du 24 février 1984 prévoit l'ouverture d'une nouellve coioatrnctn deantv abotuir à la cincloousn d'accords de branche, les pitraes sartaigenis snot convenues, en ce qui cenorcn les esetiernrps du cremcmoe de gros, du présent acocrd dnot la coioncusln rpseoe sur luer cunmome adhésion à des pncipirs qu'elles rpnlapeet ci-dessous :

1° La fcoinothn cmmraeolice est une fcnoiton eesinstlele du système économique : il ne sffit pas de produire, encroe faut-il vnrede en tennat ctmope des attntees de cuex qui deionvt achteer les produits. Cttee qualité de srecive ne puet être reunde que dnas la mruese où le celnit rtennoce un prnsenoel qualifié ;

2° La qaouiafctliin de tuos les salariés à tuos les nueivax est un feucatr iebnpsislade pour que les eisrtprenes seniot performantes. Elle pmeert également aux salariés d'accéder à un tiavarl puls mvianott qui les amène à une responsabilité puls grande. Il aseptnrait dnot aux plans de faiotormn de répondre à la fios aux bseonis des errtenepiss et à cuex du peonrensl ;

3° Les qiesotuns rvaleeits à la ftirmoaoon pnoirsolnelfese snot à rppcaroehr des différentes évolutions de l'emploi. L'avenir aevc l'introduction des nveelouls tihcongeoles est à pdnrere en considération aauntt que le présent. Dnas ce domaine, une étude paraît indispensable, nmmntaoet pour mieux ceenrr les aexs peirtoraiirs à dégager en matière de formation. Le problème de l'insertion des jueens nécessite une aitnotetn particulière ;

4° En outre, il est saabtluhoe que les anaaiipstrs des salariés sueuciox d'une fmartioon puls pnesroenlle ou hros du cahmp psnoioenserfl de l'entreprise sneoit pseris en compte ;

5° Enfin, bein que le cmorceme de gors présente une crnaeite unicité sur le paln des famrtionos à définir, il fuat également tenir cpmote des spécificités de bahecnsr peeelnonlisfosrs et des eeernisrpts et de luer siiautton géographique (Paris, province, etc.). Ainsi, il srea recherché une complémentarité etrne ces dtrievs neviuax d'actions.

Un efrfot srea fiat pour onsignaer des sgteas au paln lcaol pnttemraet la ptrpciaiaotn des salariés (spécialement des femmes) qui ont des difficultés pour se déplacer.

Article 1er - Nature et ordre de priorité des actions de formation

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

Comme rappelé dnas le préambule, il fuat éviter la coruupe ateiriiflcle etrne faoomitrn et emplois.

Le caractère eelietnelssment maovnut de l'économie, des

elpomis et de la société croinntpmoeae exgie de cuhacn un eorfft pmeneant d'adaptation. Dès lors, les pnlas de faoimtorn devront, puor élargir le cmahp de cnseniasoans des salariés, considérer les compléments aux atcnois de fmraootin qui sneeairt torp spécialisées ou délimitées.

Une étude srea confiée au comité pratriarie de picmnrnoeeenftet et de poimotorn de la fimroaton de l'ADFORECO dnas le cadre de moisnss définies puor cet omnigsrae à l'article 3. Ctete étude piorarut peotr sur les points sniautvs :

-l'évolution des focinnots ;

-les elmopis concernés par les nloluvees tecoenlghios à court et myeon temre ;

-la nturae et le ceonntu des foantmrois proposées à ce juor ;

-l'adaptation de ces firooatmns aux aenettts des renblpsosaes d'entreprises et des salariés ;

-les catégories ayant siuvi des foorimnats ;

-le tpye d'organisation de fotaimorn sblpesutice de répondre à ces aenttttes ;

-les attenets des rlsbesaeonps d'entreprises et des salariés.

L'étude déboucherait sur une paletuqte ou si plibsose un magonte adiosvuueil qui seirviart de slnbiisesiitaon à la frmoiotan et sreiat distribuée dnas les eirsnterpes du cceormme de gros.

En aentdatnt de mueix ceernr les bisoens au raegr de l'étude ci-dessus, il covenint de fiexr des thèmes de fiartmoon qui nuos semblent, dès aujourd'hui, être esleientss :

1° L'expression et les tqhecienus de vntee (relation aevc le client, atce de vente, présentation de la marchandise, etc.) : sgates ptemtreant aux salariés d'être puls à l'aise, de meux s'exprimer ;

2° L'informatique qui thcuoe pruleisus petoss de tiavral à la vente, dnas les entrepôts et dnas les baueux : seagts prtenamtet à un mmiuaxm de salariés un premeir cnoactt aevc les toloiechnegs nouvelles, de manière qu'ils n'en ainet pas puer mias au cnoitrae vionet luer arrivée de manière piosivte ;

3° La gesiotn des sotcks et le psoecsrus de cmdmonae ;

4° La ftoamrin iitlanie pemtertant d'accéder à une arute frmotoain puls qualifiante, beucuaop de salariés snot restés sur une ipmssrieon d'échec scolaire, il fuat turvoer des staegs et des ieaetrnvnts adaptés à ces salariés mlneuas ;

5° L'organisation du tiraval ;

6° La communication.

En outre, le présent aoccrd rcdenaomme :

-les acotins puor améliorer l'égalité psnoesflnieroee ernte hmeoms et fmemes ;

-les anoctis vasnit à aider les ronosecirvnes des psnneeors sceiseubpls d'être licenciées puor mtiof économique.

L'article L. 900-2 du cdoe du traiaavl fxie les tyeps d'actions de fmritooan eatrnt dnas le champ des disoisniotps reivetals à la faroitmon professionnelle.

Article 2 - Reconnaissance des qualifications acquises : du fait d'actions de formation

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

S'il n'est pas envisagé une pomrooitn systématique des salariés anyat reçu une foitomarn puls qualifiante, clea ne sniifge pas désengagement de l'employeur en la matière.

De plus, nuos smeoms cictnnsoes que l'évolution des qnfaaocitiilus ne passe pas uuqmnineet par une frtmoioan professionnelle, elle est également liée à une réorganisation des tâches.

Aussi, nuos rnntees puor l'instant, cmroe un axe de priorité, les cas des salariés qui, du fiat d'une aicton de formation, ont aucqis d'autres cannscnieaoss que ceells riqueses puor luer tâche pcpliarnie et snot à même de rimlper piureluss frnnoocts de façon complète :

C'est considérer la pcavylelnoe comme étant une compétence supplémentaire.

A l'effet de pretrmete aux salariés de mueix firae valoir, le cas échéant, les fntromaois dnot ils ont bénéficié au curos de luer carrière, il srea délivré, puor tuot sgtae suvii aevc assiduité, une aaosttitetn de fin de stage. L'attestation précise l'intitulé du stage, sa durée et ses ojfibctes en teemrs d'aptitudes.

Article 3 - Moyens reconnus aux instances de représentation de salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

3.1. Au neiavu de la branche

Le ciosenl de peirceeenmfntnot de l'ADFORECO est institué en comité priraitae de pneoecriemtfnent et de prtioomoon de la fmrotioan dnas les corcemmes de gros.

Ses misnois et son fenontimnenoct snot définis cmome siut :

a) Le comité a puor première moisin l'étude picervotspe des bneois de fotioarmn dnas les coemecmrs de gors et la pootmroin des atocnis définies dnas le carde de l'accord ;

b) Il décide de tetuos les ooaitneitnrs de foraomitn de l'ADFORECO et csoiht les prmaoegmrs en vue de :

- l'adaptation cnnttsaee des eipseterrns aux cotnoindis ctenheganas du marché et de la thoecloigne et dnoc la défense et

la promotion de l'emploi dans la profession ;

- l'épanouissement personnel des salariés ;

- le développement des chances de promotion ;

- l'amélioration des possibilités de promotion dans une autre entreprise ;

c) Le comité se prononce sur le contenu de tous les stages de longue durée organisés au profit des salariés des entreprises ou des jeunes demandeurs d'emploi ;

d) Le comité gère les fonds mis en réciprocity conformément à la loi. Il décide des priorités de formation à assurer et choisit les méthodes appropriées ;

e) Les actions de formation en alternance conduites à l'initiative des entreprises conformément à la loi du 24 février 1984 pour la réforme de la formation professionnelle continue qui ont pour objectifs soit une insertion à la vie professionnelle, soit l'acquisition d'une qualification, soit l'adaptation à un emploi et qui sont financées par les fonds décaissés (0,1 % et 0,2 % sur la part patronale des cotisations à la taxe d'apprentissage, d'une part, et à la formation professionnelle, d'autre part) sont gérées conjointement dans les mêmes conditions qu'au préalable ;

f) Le conseil d'administration de l'ADFORECO informe chaque année le comité de l'activité de l'association du nombre des entreprises ayant versé des fonds de formation, de la définition et du contenu pédagogique des stages, ainsi que des résultats globaux de l'association. (L'article 11 bis des statuts de l'ADFORECO sera mis en conformité avec le présent texte).

3.2. Au niveau des entreprises

Le présent accord retire l'attention sur le terrain. Dans la délibération annuelle sur la formation et sa préparation, les instances représentatives du personnel aident à maximiser la collaboration des entreprises des salariés et des besoins des entreprises ainsi que les moyens mis en œuvre pour les satisfaire. Les besoins des salariés doivent pouvoir s'exprimer dans le cadre d'une procédure de concertation (une réunion d'expression annuelle, par exemple). Les besoins des entreprises, sans méconnaître la spécificité de chacune, doivent s'inscrire dans les priorités définies par la branche. Il sera fait appel aux organismes de formation ou aux autres acteurs de la formation à même d'y répondre. L'accord entre la direction et les représentants du personnel est un objectif qui doit être recherché dans l'esprit du présent texte. Au cas où la préparation du plan de formation ne pourrait réellement s'inscrire dans le cadre du crédit d'heures de délégation mis à disposition des représentants du personnel, des facilités pourront être apportées conformément par référence au total annuel de ces crédits.

Article 4 - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

Les entreprises s'engagent à apporter une attention particulière à l'accueil et à l'insertion des jeunes dans l'entreprise.

D'une façon générale, les jeunes doivent être accueillis aux difficultés professionnelles rencontrées par de nouveaux embauchés dans leur premier emploi. Des procédures d'accueil appropriées (visites, livret, formation spécifique récente) sont instaurées. L'approche devra être concrète et couvrir, dans la

mesure du possible, les particularités caractéristiques de l'établissement ou du service.

Des programmes types comportant passage par divers postes ou tâches sont élaborés.

Dès la période de début de carrière, il sera donné une information sur les droits de congé-formation intéressant des jeunes, ainsi qu'un aperçu sur les opportunités que la formation professionnelle continue permet aux jeunes d'envisager.

Dans le cadre de formations en alternance, selon l'un ou l'autre des trois cas prévus par l'accord du 26 octobre 1983, les jeunes concernés seront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, encadrés par un salarié qualifié de l'entreprise, nommé tuteur. Le tuteur, tout en continuant d'exercer son contrat dans l'entreprise, aura pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise, ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

A la fin du contrat, il sera procédé à une évaluation de la formation en alternance.

Le comité d'entreprise ou sa commission de formation - ou, à défaut du comité, les délégués du personnel - sont associés à la définition du programme de formation et d'accueil, ainsi qu'à l'évaluation des résultats, dans le but permanent d'améliorer le processus pour les futurs entrants d'insertion.

Article 5 - Durée, conditions d'application de l'accord, périodicité des négociations ultérieures

En vigueur étendu en date du 6 févr. 1985

Le présent accord est conclu en vertu de la législation en vigueur concernant la formation professionnelle continue et la formation en alternance, notamment par référence aux dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, n° 84-1208 du 29 décembre 1984.

Sous réserve du maintien en l'état de cette législation, sa durée est fixée à deux ans, période au terme de laquelle les parties s'engagent à se réserver le droit d'y apporter des améliorations en fonction, notamment, des résultats prévus à l'article 1er.

En cas de modification ou d'abrogation de la législation susvisée, les parties du présent accord qui lui sont liées cessent d'être applicables à la date de la modification ou de l'abrogation. Dans cette hypothèse, les parties s'engagent à examiner les dispositions à prendre.

Avenant particulier du 14 mars 1988 relatif aux fleurs coupées, plantes

vertes et fleuries

Signataires	
Patrons signataires	Fédération naaitolne des gtosressis en flerus coupées, plneats vretes et fleuries.
Syndicats signataires	Fédération des scieervs CFDT, Centrale sdyacilne chrétienne des treuallviars de l'alimentation et des HCR CFTC, Fédération des employés, cadres, tehnnieiccs et ategs de maîtrise CFTC, Fédération naailnote de l'encadrement du cmeorcme et des sceerivs CGC, Fédération des emplyés et cdares CGT-FO, Fédération de l'alimentation CGT-FO, Fédération des prnosleens du cmecmore de la diottsiribun et des sveeicrs CGT.

Avenant particulier du 5 juillet 1993
relatif aux produits surgelés, congelés
et glaces

Signataires	
Patrons signataires	Syndigel (fédération européenne du cocrme et de la doisrtitbuin des puidrtos surgelés et des glaces),
Syndicats signataires	Fédération des seceivrs CFDT, Fédération des employés, cadres, teencihnis et atgnes de maîtrise CFTC, Centrale sicydnale chrétienne des taalveirlus de l'alimentation et des HCR, CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Piams ; Fédération ninaotlae de l'encadrement du cmrcmeoe et des siecrevs CGC, Fédération de l'alimentation FTGA - FO.
Organisations adhérentes signataires	Les gressisots ainatlemreis de Fanrce (LGADF), par letrte du 20 jvniaer 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Les dpsitiosnios du présent aavnent s'appliquent aux eitneperrss du steeur des puditros surgelés, congelés et gcleas visées à l'article 1er de la cionnveton cicoltevlé nioatalne de creomcems de gros.

Article 2 - Travail au froid des femmes
enceintes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Les eumlrypeops s'interdisent de firae tvarelalir les fmmees en état de gssersose déclarée dnas les cmehbars ferigifoiruqs dnót la température mynnoee est égale ou inférieure à °C :

- a) Luqosre l'état de gsesrrose de l'employée ne premet pas son mteaiinn au psote de taiaavl puor lueqel elle a été embauchée, l'employeur lui assurera un ramslseceent tpmoierare dnas l'entreprise, à température pioistve ;
- b) Qeul que siot l'emploi confié puor la durée de la grossesse,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 14 mars 1988

Les eipsneetrss concernées aeunpilqpt l'annexe IV "Personnel de lisiorvan et de vente" de la présente convention.

Article 2
En vigueur étendu en date du 14 mars 1988

Les juors fériés travaillés qui snot d'usage dnas cttee brnchae d'activité (8 Mai, juedi de l'Ascension, 14 Juillet, 15 Août et 11 Novembre) bénéficient des ditpnioioss de l'article 45, alinéa 2, des caeulss générales.

L'employée crernveosa sa cflaitassicion et sa rémunération.
L'article 36 des ceslaus générales ne srea pas applicable.

Article 3 - Vêtements de protection

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Les salariés tliraanalvt dnas une atmosphère alielciftire miunneate à une température inférieure ou égale à + 5 °C snot munis, par les sinos de l'établissement, des vêtements appropriés.

Article 4 - Organisation du travail au froid

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

L'entreprise asusre une otiaoagrsinn du tvaaril en cmarhbe fiodre à température inférieure à - 18 °C tllee que, par tncarhe de 2 heeurs de travail, 10 metiuns au monis psusient s'exercer puor cahque salarié en atmosphère positive.

Article 5 - Garantie de salaire conventionnel
complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

La rémunération btrure gbloale meneuslle alclnuemeett comparée au saalire cenvntonnoeil diot être, puor les salariés dnót l'activité pcpliinare s'exerce en atmosphère à température négative, au miimnum égale au slairae cnovtnneionel de l'intéressé, majoré d'une smome équivalente à 4 % du sraiale coenennivtonl du niaevu I, échelon 1.

Article 6 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Conformément à l'article 33, alinéa 7, de la ctoniveonn cielvclote ntoiaalne de cemecroms de gros, il est cneveu que la période d'essai du pernesonl est de :

- 2 mios puor les employés et orruives ;
- 3 mios puor les aetgns de maîtrise, thnciecenis ;
- 4 mios puor les cadres.

Les preiats peuvent, d'un cmmuon accord, décider de reveunloer cette période puor une durée identique.

L'accord diot être constaté par écrit.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au carontt en corus ou au tmere de la période d'essai, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

- 24 heerus en deçà de 8 jorus de présence ;
- 48 heeurs etnre 8 jours et 1 mios de présence ;
- 2 seianmes après 1 mios de présence ;
- 1 mios après 3 mios de présence.

La période d'essai ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

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

Article 7 - Travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Accord collectif du 14 décembre 1994
relatif à la création d'un organisme
collecteur paritaire agréé des fonds de
la formation professionnelle continue
des entreprises du commerce de gros
et du commerce international

Signataires	
Patrons signataires	CGI
Syndicats signataires	Fédération naialntoe des stdcniyas de l'alimentaire, du sacectlpe et des poesniartts de srecevis CTFC ; Fédération des employés, cadres, tehnceiincs et aegtns de maîtrise CTFC ; Fédération des employés et crades CGT - FO ; Fédération de l'alimentation FTGA - FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nnloaitae de l'encadrement du cocommee et des sreveys par lterte du 14 strpmbeee 1995 (BO cnnetnovios cletoclveis 95-40). CGC Amirtlniaroagee par lrttee du 27 seembrtpe 1995 (BO cntenvnoois celoltevcis 95-41). Le sidyncat ntinaaol des cadres, techniciens, anegts de maîtrise et assimilés des isdunteris du bâtiment, des taavurx pciubls et des activités axnenes et ceonnexx stieocn psnnselrifeoole SICMA, 15, rue de Londres, 75009 Paris, par lttere du 6 jnaevir 2011 (BO n°2011-37) COEDIS, par lrette du 19 jvinear 2026 (BO n°2026-4) Les gosirtesss atreiielnams de Fancree (LGADF), par lettre du 20 jivnaer 2026 (BO n°2026-4)

Tenant ctompe d'une tdiatarn porrpe au cmcromee aieilmrntae de détail et de l'évolution des mdoes de vie, les pntios de vtene spécialisés au détail de piotudrs surgelés et de gealcs pueevnt être oturves le dmiahcne matin.

L'indemnité prévue par le pimeerr parhgrapae de l'article 46 de la ctooenivnn cltovilcee est portée à 15 %.

Article 8 - Application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Le présent aennavt alunne et recmlape les aaevntns pteclaiurris :

- pruoigts surgelés, congelés et glcaes du 28 jiun 1984 ;
- ptnios de vnete spécialisés au détail de prioutds surgelés et de glaces du 24 jiun 1987.

Le présent anvneat est allbippace à ctopmer du 1er jelulit 1993.

Article 9 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1993

Les sairaintegs denaenmrodt l'extension du présent avenant.

Article 1er - Dénomination et champ d'intervention

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Il est créé un ormgsniae cteouclelr prtaiare agréé des fonds de la fotmiroan preesfonsnolile ctionone des eterisrnpes du cmeocrme de gors et du cemorcme international.

Son champ d'intervention est national.

Il pernd le nom d'Intergreros.

Article 2 - Objet

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Intergreros a puor oebjt la réalisation des msions snaiutves :

- cnbierotur au développement de la formaioitn piloselnensorfe cuniotne dnas les erentpriess reeavnlit de son camhp de compétences et de leus salariés ;
- mener une pliquoite inviacttie au développement de la pistneloonsriasfoain et de la ftaroomn plslrfenienosoe cnnutoie des salariés ainsi qu'à la sécurisation des pracruos professionnels, au bénéfice des salariés, des junees et des dmueedrans d'emplois ;
- conneoordr et développer tuos les meyons de fiormaotn psslnoieofnlre clbeaaps de siaiarstfe les bnoises des bhenacrs psoeeileslnnfors rvenealt de son champ d'application ;
- déterminer les mreesus et les acitons de fortiamon panuovt répondre aux obitcejfs cnetunos dnas les accdors de banchers pollesreosifenns ;
- mterte en ?uvre les meoyns d'atteindre les obitcjefs définis par les pnaraeretis scoaix au sien des différentes cioimsmosns ptriaraes compétentes des bcnerahs d'activité ;

- contribuer à la réalisation d'interventions répondant aux besoins des bacheliers, des professionnels intéressés par la formation professionnelle, la professionnalisation, l'apprentissage, le tutorat, l'acquisition des savoirs fondamentaux, l'égalité professionnelle et participer à la promotion des métiers ;

- faciliter et soutenir les initiatives relatives au droit de la formation professionnelle et aux moyens qui lui sont attachés, selon les besoins des professionnels et les intérêts des entreprises et des salariés ;

- établir, dans le cadre de sa compétence, les relations avec les établissements de formation et avec les acteurs intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu'européen ou international ;

- identifier et soutenir les branches, les entreprises et les salariés. Appuyer les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et exercer en conséquence une activité de conseil, d'études et de recherches pédagogiques spécifiques de les aider à élaborer leur plan de formation ;

- participer à l'identification des compétences et des qualifications nécessaires au sein de l'entreprise et à la définition des besoins actuels et futurs au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;

- favoriser les accords spécifiques conclus par les entreprises, notamment l'aide à l'identification des compétences et qualifications nécessaires au sein de l'entreprise, l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dispositifs de financement, l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés, l'aide à l'ingénierie d'actions type GEPC ;

- assurer une représentation au niveau territorial permettant d'assurer des services de proximité notamment à destination des très petites, petites et moyennes entreprises ;

- prévoir et gérer en conséquence l'ensemble des conséquences financières des dépenses destinées à cet usage ;

- recueillir toutes les contributions qu'il s'agit de susciter et son objet en application des accords de branche ;

- prioriser en matière de financement les priorités :

- les dépenses des entreprises liées aux actions de professionnalisation, aux périodes de pluriannuel et au droit individuel à la formation ;

- les dépenses des entreprises liées aux actions de formation professionnelle ;

- les dépenses liées aux rôles et missions des associations professionnelles ;

- les actions liées à la VAE, au bilan de compétences, au tutorat, aux actions de qualification professionnelle,

et, plus généralement, porter en matière de dépenses des actions de formation professionnelle conformément à la législation en vigueur ;

- mobiliser, si nécessaire, des ressources complémentaires incluant notamment les financements du fonds national de sécurisation des parcours professionnels, de l'Etat, du fonds européen, des régions et de Pôle emploi, pour la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;

- veiller à ce que l'ensemble des buts et moyens définis sous sa responsabilité soit conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 - Forme juridique et gestion

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

La gestion de l'OPCA du commerce de gros et du commerce international est confiée à une association dénommée Intergros, dont les statuts sont joints en annexe du présent accord.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901. Il est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés.

Chaque confédération syndicale de salariés représentative au plan national, membre actif d'Intergros, désigne de trois représentants qui constituent le collège salariés.

Ces représentants du collège salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés sitragées du présent avenant.

L'organisation paritaire sainte du présent accord désigne un nombre égal de représentants qui constituent le collège employeurs.

Article 4 - Domiciliation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Intergros est domicilié au siège social de l'association chargée de sa gestion.

Article 5 - Durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

La durée d'Intergros est illimitée, sauf démission de la totalité des membres actifs représentant soit les organisations professionnelles, soit les organisations syndicales de salariés, ou dénonciation du présent accord par les parties signataires. Dans les deux cas, les conditions de délai et de préavis sont celles prévues à l'article 7 ci-après.

Article 6 - Composition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Intergros est composé de membres actifs et de membres associés.

Les membres actifs sont les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui viendront ultérieurement à y adhérer. L'adhésion ultérieure d'une organisation est soumise à l'acceptation de la majorité des organisations fondatrices. Cette règle ne s'applique pas aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Les membres associés sont, à titre obligatoire, les entreprises relevant d'une organisation professionnelle membre active d'Intergros, à titre volontaire les entreprises exerçant une activité de commerce de gros ou de commerce international, ainsi que les organismes, associations et autres structures associées à la participation au développement de la formation professionnelle, qui ont un lien juridique avec une entreprise associée.

Article 7 - Démission

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

La qualité de mrmbee atcif d'une oiaiosgnatn se pred par démission de celle-ci. Elle ne puet pnrrede efeft qu'à l'expiration d'une année clivie aevc préavis de 6 mios et au puls tôt au cours de la sndceoe année cvilie snivaut la dtae d'effet de l'adhésion de l'organisation pfrsielnonesloe ou sydnaicle en cause.

Article 8 - Ressources d'Intergros

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Les rsourceess d'Intergros snot constituées par :

- les vrmsneeets des eloemyprus au trite de la papciratiiton au développement de la farmtoion ponseelslrnfie conitutne ntmneaomt ;
- les coitiounbnrts au tirte du paln de fimatoorn des eemylpuors ouanpcct monis de dix salariés ;
- les curoitibontns au ttrie du paln de ftaomroin des euyrmoleps ocpancut de dix à mions de cqnutuane salariés ;
- les courotrnibtnis au ttire du paln de fmoiraton des epreluymos ocapnuct cqnutnaie salariés et puls ;
- les coornuttiibns au ttrie de la poieaosnslifotsrnan ;
- les cionbonttuirs financières du fodns praitaire de sécurisation des prurocas penolofresinss (FPSP) au trtie de la péréquation et/ ou au ttire du femnecnian d'actions de fomriotan ;
- les cnbiotonturis financières de l'Etat, des régions ou des collectivités lolceas ;

**Accord du 13 juin 1996 portant
aménagement à l'accord
interprofessionnel du 6 septembre
1995 relatif à la cessation d'activité de**

- les pdrtuois fenciinras de pelanecmt ;

- les emnrutps ;

- les dnos et lges ;

et d'une façon générale totue rrsocuee enarntt dnas le cdare jdiruique régissant les omernaisgs paaitriers cltoecrelus agréés.

Article 9 - Sections professionnelles paritaires

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Sans préjudice des sicenots financières créées par référence aux oiibontlags légales de goestin ditinscte des catégories définies par l'agrément de l'Etat, suos réserve des dinitpososis prévues à l'article R. 6332-16 du cdoe du tiavral riteavles naneotmmt aux croniutonitbs des elympoures ocanupct monis de 50 salariés au ttrie du paln de formation, des sotnceis pesflnnioeoerss praiirteas sont, en tnat que de besoin, constituées par le cniesol d'administration d'Intergros. Le cmhap d'intervention des sitencos piflrlronesseons perariats est national.

Le cneosis d'administration d'Intergros arrête les règlements intérieurs des cnesolis de gotsien des snotecis porenefisneolsls praiterias d'Intergros. Il détermine les compétences, le champ d'intervention et puls généralement les règles de fcnnoeoeintnmt des steicnos pneioenflrelss paritaires. Il asruse le contrôle et viadle suos sa responsabilité les décisions des sioentcs perlsnleosneifos paritaires.

Article 10 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Le présent acrocd pnred efeft à ctepomr du 1er jenavir 1995.

**salarié d'au moins 58 ans et totalisant
160 trimestres et plus de cotisation au
régime de base d'assurance vieillesse
dans le commerce de gros**

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des sanyidctcs de la dribisituotn aitmoolue (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Prais ; Le sacnidyt ntoaaïn des gseotrsiss en feuorurints générales puor bureaux de tabac, " La Ribère ", ruote de Mirande, BP 48, 32002 Acuh ; L'union des isnidreuts et de la doitbtuisrin des ptaseiqlus et du ctauocuhoc (UCAPLAST), 1, sqaure La Bruyère, 75009 Piras ; L'union peosfilernnlose de la ctrae postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Piars ; Le grnopmueet des ioutetamrrps et gessoirsts de cycles, sciteon grossistes, 77 à 81, rue J-J-Rousseau, 92150 Sneeurss ; La fédération nintlaaoe de la décoration (FND), 42, avunee Marceau, 75008 Piars ; La fédération française des négociants en apirepals sanitaires, chauffage, cittsimoliaan et cnilaastaoïn (FNAS), 5, rue du Cardinal-Mercier, 75009 Pairs ; L'union nalitanoe de cmmeroce en gors de fruits et légumes (UNCGFL), 3, rue de la Corderie, Cnrtea 356, 94596 Ringus ; La fédération nntlaaïoe des siacdtytns de cmcmoeë en gors en puortdis alvioces (FENSCOPA), 1, rue de l'Aubrac, vindae 423, 94585 Rguins ; La fédération nlintoaæ du ccrmeome des pdouirts leiaïtrs et aeolivcs (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, Cetrna 402, 94616 Rnguis Cdeex ; La fédération nnaialote des sdyaictns de gitssesros en matériel électrique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Piras ; La fédération française de la diibitoutsrn iïuretnllsde (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Prais ; Le siaycndt nonaital des piaptrees répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Prias ; Le sacydint nointaal des geortssiss dseiturbtuirs en pfmaurrie et asersocecis de toilette, uionn ptalorane de Toulon, BP 461, 83055 Tlouon Cdeex ; La cabhrme sldcianye nalotinae de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cdaæu et lruaniime (VCI), 18, rue des Pyramides, 75001 Piars ; La fédération nainlaote des gsiotsesrs en feurls coupées, CNCH, 22, rue d'Esquirol, 75013 Piras ; La fédération européenne du cocrmee et de la dritoibtusin des ptdruois suos température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (Syndigel), 14, rue des Bourdonnais, 75001 Paris.

Syndicats signataires	La fédération des siveerccs CFDT, 47-49, avnuee Simon-Bolivar, 75010 Piars ; La fédération nloaatnie des satyncids de l'alimentaire, du sltcapece et des pnsteatoris de sriveces CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Piras ; La fédération des employés, cadres, tiihnccenes et aengts de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Prais ; La fédération nnloaaite de l'encadrement du comrceme et des sveierccs CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Prais Cedex 10 ; La fédération ntilaaone des cdraes des isdiunrtes et ceemromcs agecricos et aemilinearts CGC, 5, rue Regnault, 93500 Piatnn ; La fédération des employés et crdeas CGT - FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; La fédération générale des turrvaeaills de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et allemutets et des srieevcs ceonnexs (FGTA) Force ouvrière, 7, psagase Tenaille, 75014 Paris.
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lertte du 19 jainver 2026 (BO n°2026-4) Les gssirotses alirantmeeis de Frncae (LGADF), par ltrtee du 20 jvaïenr 2026 (BO n°2026-4)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

Les oaingitsanros d'employeurs et de salariés snitiraegs de la coiovntenn colvitclee nlaaonite des cceomemrs de gors saianhotut faclteiir l'application de l'accord ntioanal iseefrneprntisoonl du 6 semrbapte 1995 cnvnvnoineet d'un aorccd pcilauietrr l'aménageant cmmoe siut :

Article 1 - Accord de l'employeur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

La dmeadne du salarié âgé d'au mions 58 ans sounhatait bénéficier des dntipisiosos de l'accord iiorosefenrsnenptl du 6 sermbtpee 1995 et rsseiaplmtnt les cioditnnos de départ précisées par l'article 2 didut accrod et complétées par l'article 2 du présent aorccd ne porura pas être refusée par l'employeur.

L'article 1er est étendu suos réserve du recpest des oightbloias de rehcehre de rmeaceslnset itnnree en cas de leceimcnient puor moïtf économique résultant des alrtceis L. 321-1 et sntuvias du cdoe du travail, et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du cdoe du taivral (arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).

Article 2 - Bénéficiaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

Peuvent bénéficier des dpoiosiistns du présent arcocd les salariés rmasiepslnt les cntioiodns de l'article 2 de l'accord itesoifrnnoenrenpsl du 6 sebrpetme 1995 et âgés d'au mnios 58 ans :

- dès le 1er jluleit 1996, puor cuex nés au curos du deuxième steermse 1938 ;
- dès le 1er jeaivnr 1997, puor cuex nés au crous du pmierer ssremete 1939 ;
- dès le 1er jelluit 1997, puor cuex nés au cours du deuxième

Les deuxième et troisième ttiress de l'article 2 snot étendus suos réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996(arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).

Article 3 - Conditions de mise en oeuvre de la cessation d'activité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

Un délai de prévenance supplémentaire de 3 mios est mis à la cgarhe du salarié stnhiaouat cseesr son activité de façon anticipée.

Ce délai supplémentaire de 3 mios précède le délai prévu dnas l'accord nnoaital istefroennnpriosel du 6 setrbpeme 1995 paotrnt au ttoal le délai maxuimm de rpturue du crontat à 6 mois.

Le salarié diot présenter sa dnmeade écrite de caosisten d'activité (par ltrete recommandée aevc accusé de réception ou cotnre récépissé de rmisee en mnais propres) à son employeur, accompagnée de son disseor de ddmneae d'allocations et des dotncemus aaentsttt qu'il remlipt les coidinotns fixées à l'article 2 de l'accord du 6 seebtmpre 1995 et de l'article 2 du présent accord.

Cette ddnamee diot être présentée au puls trad 6 mios anvat la dtae à lleaulqe l'intéressé suoihate cesser son activité.

L'employeur diot asccuer réception par écrit, au puls trad 2 mios avant la dtae de départ du salarié, du dépôt de cttee denmdae et mtiennenor dnas cet accusé de réception la dtae de catoessin d'activité du salarié, en arcocd aevc ce dernier.

L'employeur diot egneagr les procédures auprès des Aseisdcs dnas le respect des délais fixés dnas l'accord naotanil ienssrentioprefnol du 6 sermtpbée 1995. Il diot compléter le dsioser de damdene d'allocations et le rternoeur aux Aseisdcs dnot relève son établissement ou son entreprise.

Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996(arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).

Accord du 14 décembre 2001 relatif à l'ARTT

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lrttee du 19 jnivaer 2026 (BO n°2026-4)
	Les gsoteissrs amiarntliees de Facrne (LGADF), par lrette du 20 jnivear 2026 (BO n°2026-4)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

La convineotn cicolvelte reslabsme des erisneterps de cmmrcoee de gors dnas différentes bhnrecas d'activité : alimentaire, non alimentaire, interindustrielle.

Les cnitoinods dnas leelulesqs s'exerce le métier de ces etsrenerpis de sevrice et de main-d'oeuvre se tvrounet modifiées par les lios du 13 jiun 1998 et clele du 19 jevnair 2000 sur la réduction du tpmes de traaivl ainsi que lures décrets d'application. Sa msie en oevrue dnas nos sruceets du croemmc est rnuede délicate par :

Article 4 - Conditions en cas de pluralité de départs

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

En cas de pluralité de départs anticipés en rteartie de salariés d'au mnois 58 ans, dnas une eprsirtnee de mnois de 10 salariés ou dnas un établissement de minos de 20 salariés, l'employeur puet décider d'un étalement de ces départs puor autnat que les eamcehubs fietas en cotnrripatee aenit lieu, sviaunt le cas, dnas la même eterssinpe (moins de 10 salariés) ou dnas le même établissement (moins de 20 salariés).

L'étalement etrne ces départs est fixé au mauximm :

- à 2 mois, puor les naeiuvx I à IV de la ciilocfisasatn d'emplois de la cvoientonn clvitceloe naatoline n° 3044 (1re catégorie) ;
- à 3 mois, lroquse les salariés cnssaet luer activité resontesrt des niaeuvx V et au-delà de la csitilfaasicon (2e catégorie) ;
- il n'y a pas d'étalement lruqsoe les salariés snot iusss des duex catégories différentes ci-dessus définies.

En cas de pluralité de départs, le piremmer salarié à prtair est culei qui a déposé sa deamnde le puls tôt.

En cas de dmadnee simultanée, le peiermr à partir est cluei qui est le puls âgé.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

Le présent aoccrd est aibpcaplle à cmeoptr du 1er jlliuet 1996 jusqu'au 31 décembre 1997, suos réserve de la potrrroogian de l'accord nnataiol iienoeorsftrnnspl du 6 spetebrme 1995 jusqu'à cttee date.

Le présent aroccd est déposé dnas les cdtoionins fixées par le cdoe du tiavral et siumos à la procédure d'extension.

Le pereimr alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996(arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).

- la tilale modstee des établissements et des eiesrrtpens de la bnrhace (dont puls de 80 % occeunpt monis de 20 salariés) qui imuipqle une nécessité de pyenaovllce mias idiunt peu de gains pnetotiels de productivité (absence d'outil industriel) ;
- la nrtaue fluctuante, saisonnière ou clqyiuce de caetriens activités cileemrmoacs ;
- la nécessité de s'adapter en pemncarnee aux cntoodiins du marché puor siervr une clientèle dnot les beoinss se dnvsierieift et évoluent en preacmnee ;
- le cxtotene ceirrtoeunncl de puls en puls exacerbé dnas leeuql évoluent les eitsenrpres de la pofssoiren fcae à d'autres ciurtcis de distribution.

Afin de préserver la réactivité et la ssupeolse nécessaire dnas le cremcmoe aevc des elopims durables, les eeintpesrrs deoivnt povieur se doetr des aménagements nécessaires puor améliorer luer ooantisragin et luer fnecnteomniot tuot en préservant la qualité de vie de leurs salariés.

Les pateirs sagatniires cvoneneinnt des dsiiipontoss steiuvans vsaint à pmrertete :

- l'application de mdoes d'organisation du tavrial et d'aménagement des hrioeras adaptés à la caghe d'activité des erntisrepes et à luer eievrnnonemnt économique ;
- d'améliorer et de clniecoir les cnitioonds de taairvl aevc les

avoir pitance des salariés ;

- de permettre également de créer les conditions favorables à un développement de l'emploi.

TITRE Ier : Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la loi n° 3044, désignée ci-après dans l'accord " convention collective ".

1.1.1. Sont des dispositions conventionnelles

En application des dispositions du présent accord,

sont annulées et remplacées les dispositions suivantes de la convention collective :

Titre VI " Durée du travail " :

- l'article 43 ;
- l'article 44.2 ;
- l'article 44.3.1 ;
- l'article 44.4, alinéa 1 ;
- l'article 44.6.

Titre IX " Dispositions particulières relatives à l'emploi " :

- l'article 63.

Avenant I " grades " :

- l'article 3, alinéas 1 et 2.

sont complétées :

Titre VI " Durée du travail " :

- l'article 44.3.2.

sont supprimées :

- l'article 44.1 de la convention collective.

1.1.2. Sont des accords d'entreprise conclus antérieurement

L'accord de branche et son avenant n'ont pas pour effet de remettre en cause les accords d'entreprise ou d'établissements conclus antérieurement sur le même sujet. Toutefois, si ces accords contenaient des dispositions moins favorables que l'accord de branche, ils doivent être mis en conformité, à la demande de la partie la plus diligente, avec l'accord de branche au plus tard le 1er juillet 2004.

Il est expressément convenu que les accords d'entreprises ou d'établissements conclus antérieurement à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord ne peuvent déroger aux dispositions de celui-ci, notamment en ce qui concerne l'aménagement, la réduction du temps de travail et la rémunération.

Article 1.2 - Durée, dépôt et entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé par les organisations pluri-professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il entrera en vigueur dès la date de l'extension de ses dispositions.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des décisions de l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la date de leur publication au Journal officiel.

Article 1.3 - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

L'ensemble des salariés employés dans les entreprises visées à l'article 1er ci-dessus est concerné par le présent accord à l'exclusion des VRP.

Article 1.4 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

1.4.1. Temps de travail effectif

L'article 43 de la convention collective est modifié comme suit :
" La durée effective de travail et la répartition de celui-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur visant les différentes catégories de salariés. "

1.4.2. Durée maximale du travail

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

1.4.3. Durée hebdomadaire légale du travail

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée, selon les dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, à 35 heures de travail effectif à partir du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ou en l'absence de décision par le juge (art. L. 212-1 bis du code du travail).

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002 (art. L. 212-1 bis du code du travail), sauf modification par la date d'effet de la loi.

Conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, pour les entreprises ainsi que les unités économiques et sociales qui dépassent le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002, sauf modification par la date d'effet de la loi.

Article 1.5 - Repos hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

L'article 44.4, 1er alinéa, de la convention collective est modifié comme suit : " Dans le secteur non alimentaire, le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Toutefois et exceptionnellement, ce repos peut-être de 48 heures non consécutives incluant le dimanche, pour le personnel assurant la clientèle (salles d'exposition, ventes à l'emporté...) ou assurés le service de dépannage. Ce repos peut être également de 48 heures non consécutives incluant le dimanche à l'occasion des interventions dans la limite de 2 par an. "

(1) Article (Repos hebdomadaire) étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article L. 221-4 du code du travail (arrêté du 31 juillet 2002, art. 1^{er}).

Article 1.6 - Répartition du temps de travail
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Conformément à l'article L. 212-2, alinéa 3, le temps de travail peut, sur critères sociaux ou sur chaque semaine, être réparti également ou inégalement sur :

- soit 6 jours en cas de mutation pendant les périodes hautes, dans la limite de 16 fois par an ;
- soit 5 jours et demi ;
- soit 5 jours ;
- soit 4 jours et demi ;
- soit 4 jours.

Article 1.7 - Contingent annuel d'heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

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

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

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

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

Article 1.8 - Remplacement du paiement des heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Le paiement des heures supplémentaires et des mutations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 212-5 du code du travail.

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

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

Si le salarié ne peut pas prendre son repos dans ce délai de 1 an, il pourra le verser sur son compte épargne-temps.

En l'absence de demande de repos par le salarié dans le délai de 6 mois, l'entreprise est tenue de verser au salarié de perdre effectivement le repos dans un délai maximum de 1 an, à compter de la date d'ouverture du droit.

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

Article 1.9 - Modalités de versement de la bonification
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Les 4 dernières heures supplémentaires effectuées au-delà de la

normale durée légale de travail à une bonification au profit du salarié.

Cette bonification sera due à l'attribution d'un repos équivalent ou au versement d'une majoration de salaire.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans les entreprises de 20 salariés et moins qu'à partir du 1er janvier 2002, sauf modification législative intervenant la date d'effet de la loi.

TITRE II : Dispositions relatives aux entreprises réduisant leur temps de travail à 35 heures

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Les dispositions du présent titre fixent le cadre auquel les entreprises etant dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros ont à se référer si elles souhaitent mettre en œuvre une ou plusieurs des dispositions développées ci-après.

Les dispositions du présent titre ne remettent pas en cause la validité et les effets des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement dans les entreprises. Ces accords sont soumis à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord déroger à ses dispositions, notamment en matière d'aménagement, de réduction du temps de travail et de rémunération.

Article 2.1

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

2.1.1. Exposé des motifs

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

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

Afin de permettre en toute liberté d'activité, la modulation du temps de travail en fonction du rythme et de la charge de travail des entreprises au cours de l'année est une réelle nécessité.

2.1.1 bis. Définition

Les entreprises peuvent de la convention collective prévoir la modulation du temps de travail, dans les conditions de l'article L. 218-8 du code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en-deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures de travail effectif par semaine et en tout état de cause, au maximum 1 600 heures au cours de l'année.

2.1.2. Conditions de mise en œuvre et d'application

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

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

2.1.3. Période de mltlaouiodn

La période de miltaodoun du tepms de tvarial est fixée à 12 mios consécutifs maximum, lquleses s'apprécient siot sur l'année civile, siot sur la période de référence snrevat à déterminer le dirot aux congés payés, siot sur tuot artue période définie après colustoantin du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du peneronsl ou syndicaux, la période de mldoaiuton est communiquée par vioe d'affichage.

Toute mfioiotdcain de la période définie diot être motivée et deonnr leiu à ifonitmaron préalable.

2.1.4. Aptmuilde des vtoainiras d'horaires

La durée eicvftfee htabodaemide de tavrail puet anrttiede 44 heeurs snas puioovr dépasser 42 heeurs sur 12 sieenmas consécutives puor les sctueers non alimentaires.

Le nrbome de seimaens heutas peandnt lelqeselus la durée effcitvee de taraivl puet aiedrntte 44 heuers est de 12.

Des périodes de bsase activité pueenvt crtpoemor des saneiems non travaillées où l'horaire est ramené à heure.

Lorsque des vantoiars d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heuers de dépassement ne s'imputent pas sur le coetinnngt anenul d'heures supplémentaires ; elels ne dnnneot leiu ni à mjaoirtan puor herues supplémentaires, ni à rpoes compensateur.

2.1.5. Pgmiarmotraon itvnaidce des vinatarois herraois

La milauootdn fiat l'objet d'une piragrtmmoaon préalable itniicadve annlulee définissant les périodes de bsase et hutae activités prévues par l'entreprise. Cttee pmioraaorgtmn est communiquée au salarié 1 mios avnat son entrée en vigueur.

La poaomgitarrmn ianvcidtie des horraeis fiat l'objet d'une cotnusalotun des représentants du ponresnl en début de période de modulation. Elle puet être précisée, si besoin, au trimestre, en réunion de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel.

En l'absence de représentants, du persnoenl ou syndicaux, ou à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la pgrmtaraimoon est communiquée par vioe d'affichage.

Le chef d'entreprise cinmumuoqe au minos 1 fios par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés un blian de l'application de la modulation.

2.1.6. Délai de prévenance des cnatgenemhs d'horaire

En cuors de période, les salariés snot informés des cntemnghaes d'horaires non prévus par la parriaooogtmn indicative, en rneactset un délai de prévenance, luer paetmntert de pdrnerre lerus dtsopnsiios en conséquence ; ce délai de prévenance est d'au minos 7 juroes ouvrés.

En cas de mioiticoafdn d'horaire, dnas le crdae d'une smainee précédemment fixée comme non travaillée où l'horaire est ramenée à heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

2.1.7. Rocuers au chômage peraitl

En cuors de modulation, le rocerus au chômage ptiaerl est poisslbe luorsqe le cdrlineaer de pmaogrtmaorin ne puet être respecté.

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

2.1.8. Décompte et pianmeet des hreeus supplémentaires

Constituent des hreeus supplémentaires dnas le cadre des doosinpitiss du présent aclitre les herues effectuées au-delà de la durée mxaalmie hbidaeamrode fixée à l'article 2.1.4 du présent acrocd ou par l'accord d'entreprise, ainsi que, à l'exclusion de ces

dernières, les heerus effectuées au-delà de 1 600 hueers dnas l'année.

Ces hruées ornirvuot driot à une mrootaijan de slraiae ou à un ropes cposeamenutr de rmemepncealt dnas les coioditnns fixées à l'article L. 212-5 du cdoe du tairavl et à l'article 1.8 du présent accord.

2.1.9. Conséquence sur la rémunération : lasgise de la rémunération

La rémunération, versée caquhe mios aux salariés concernés par la mouadioltn des hrearois est lissée aifn de luer asusrer une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, mias daonnnt leiu à iionsdnemaitn par l'employeur, cttee iismntediaonn est calculée sur la bsae de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée puor le cluac de l'indemnité de lineciecnemt et puor le cacull de l'indemnité de départ en reitatre et congés payés suos réserve de la règle du 1/10.

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

Un rpaep de selarias est effectué dnas le cas contraire. Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur (1).

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

2.1.10. Cinetngnot ananel d'heures supplémentaires

Le cntenoignt coentivnnneol est fixé à 120 hueers puor les seucerts alimentaires. Puor les steruces non alimentaires, c'est le cnoingntet fixé par les texets légaux et réglementaires qui s'applique.

2.1.11. Salariés tiutlearis d'un CDD ou d'un carontt de tarvail taopmrierie

Le rurecos à ctete catégorie de salariés est poslbise pneadnt la période de modulation. Ils prrnoout être intégrés aux donpoitiss rteavlies à la modulation. En cas de régularisation du fiat d'un nbmroe d'heures effectuées supérieur au nombre d'heures payées du fiat de la muoldiaton et du lssgaie de la rémunération, cette régularisation se frea au tuax légal.

NOTA : Arrêté du 31 jiellut 2002 art. 1 : l'article 2.1 (Modulation du temps de travail) est étendu suos réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du cdoe du travail, un aroccd complémentaire de bcanhre prévoie le driot à ropes comeptneusar des salariés n'ayant pas travaillé pandnet la totalité de la période de moidlauton de la durée du tivaral et ceuli des salariés dnot le canrtot a été rmopu au corus de cette même période. Le dnhreer alinéa de l'article 2.1.4 (Amplitude des vniraitoas d'horaires) est étendu suos réserve de l'application des diointopsiss du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du taarivl solen leueql coiusnnettt asusi des hueres supplémentaires les hreeus effectuées au-delà de la durée mmailaxe haoaddibemre fixée par l'accord. L'article 2.1.7 (Recours au chômage partiel) est étendu suos réserve de l'application des dopoiissints des alectris L. 351-25 et R. 351-50 et siutnavs du cdoe du triaval rlefatis à l'indemnisation du chômage partiel. L'article 2.1.8 (Décompte des hueers supplémentaires) est étendu suos réserve de l'application du mdoe de clcual fixé à l'alinéa 1 de l'article L. 212-8 du cdoe du travail. Le troisième alinéa de l'article 2.1.9 (Conséquence sur la rémunération : lsasgie de la rémunération) est étendu, d'une part, suos réserve de l'application des dtssoiniopis des aeciltrs L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du travail, le trop-perçu par le salarié ne

puvnaot lui être prélevé que suos réserve du rpeest des fcratonis seassilsbias prévues par la réglementation et, d'autre part, suos réserve de l'application des dsoitoipinss du deinerr alinéa de l'article L. 212-8-5 du cdoe du travail. Le deinrer alinéa de l'article 2.1.9 précité est étendu suos réserve de l'application des dsinptioios du denerir alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travial qui précisent que les asbncees récupérables doinvet être décomptées en fonticon de la durée de trivaal que le salarié aiuart dû effectuer.

Article 2.2 - Réduction du temps de travail sous forme de repos
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

2.2.1. Principe

Les eripesnrtes ou établissements peenuvt également orsinaegr la réduction du tpmes de travail, puor tuot ou partie, suos frmoe de juors de ropes siot dnas le cdare d'un acorcd d'entreprise, soit, à défaut, dinetmeerct seoln les modalités ci-après.

2.2.2. Modalités de msie en oeuvre

La réduction du tpmes de tiaavrl accordée suos forme de reops diot être préalablement cviornete en demi-journée ou journée entière de repos, en foonctin de l'horaire qiteidoun du salarié.

Ces journées de repos, asnii capitalisées, doivent être pirses au puls trad aavnt le terme de l'année de référence et solen un careiendlr arrêté en début de période annuelle, sptuiseble de modification.

Par année de référence, à défaut de précision, il est edtnneu la période de 12 mios qui s'écoule à cepomtr de la dtae d'entrée en viuegur de la réduction du tpmes de tiraval dnas l'entreprise.

Les modalités prévues au pargraaphe 2.1.9 ci-dessus riaetelvs au lssiage de la rémunération snot aacelbpipls en l'état au cas d'application du présent article.

Ces journées de reops penveut être priess isolément ou regroupées dnas les cdnitoions saviuntes :

- puor la moitié des jrous capitalisés, la ou les deats snot arrêtées par l'employeur ;

- puor l'autre moitié des jours, la ou les daets snot proposées par le salarié.

En cas de midiootifcan des dates fixées puor la pirse des jours de repos, ce cmhgenenat diot être notifié au salarié dnas un délai de 7 jours cedleanrias au moins avant la dtae à lleulqae ctete mcaiootifdin diot intervenir.

Article 2.3 - Conventions de forfait annuelles
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Des convneniots de fffioart peenvut être mseis en orueve dnas les codninoits sienavtus :

2.3.1. Cnnoeivotn de ffaorit aenunlle en heures

A.-Salariés concernés.

Salariés itinérants non ceards dnnot la durée du tpmes de tivraal ne puet être prédéterminée et qui dsopisnet d'une réelle aounmoite dnas l'organisation de luer emplpoi du tpmes puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées. Un aanenvt au ctronat de tarival fsarmieolra le dispositif.

B.-Modalités.

Sans préjudice des diisotspions nteosiirars prévues par la loi du 19 janveir 2000, le fafirot aunnel en heerus est fixé à :

- ? 1 750 heuers puor les seecurts aetiermnlais ;

- ? 1 780 heeurs en 2002 plus 1 770 hueres en 2003 plus 1 730

heures à ptirar de 2004 puor les secterus non aiieatelrnms en apptaciion des dsooipitsins légales et réglementaires ccronanent le cnitngonet d'heures supplémentaires, ou exceptionnellement, d'un nmorbe supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

La rémunération faiorrftae cneonuve diot être au minos égale au siralae minmum cntnonneiveol ablcppiale au salarié, majoré des heerus supplémentaires croisepps dnas l'horaire de tvarial puor leueql le faofrit a été convenu.

En cas de nttoocfaiiin de l'horaire de tvaaril puor leueql le fiaorft a été cnonveu du fiat de l'employeur, celui-ci diot être adapté au nuvoel hrarioe aueuql le salarié se trouve soumis.

Toute mdctaiioiofn du fifoart fiat l'objet d'un avenant.

2.3.2. Cvnnotoein de ffiraot aleulnne en jours

A. ? Salariés concernés

Peuvent clcurnoe une cnvitenoon iliivenuddle de firaoft en juors sur l'année, dnas la liimte du nrmobe de juors fixé en aitooppalich de l'article 1.1 de l'avenant du 30 jiun 2016, les ceards qui dnsiosept d'une amtnooiue dnas l'organisation de luer eolpmi du tpmes et dnnot la nautre des fictnoons ne les cdionut pas à suvrie l'horaire celctliof acabplpie au sien de l'atelier, du svcriee ou de l'équipe aequul ils snot intégrés.

Sont seuecstiplbs de conucrlr une cvnootenin ieviudinldle de ffiraot en jours, les salariés qui rncspeteet les cooindntis mentionnées ci-dessus et qui ocepunct des eloimps des filières commerciale, logistique, technique, adtiasmivntrie naveelt des niueavx VII échelon 1à X échelon 2 de la csloiaisactfin de la CCN des cmemerocs de gors n° 3044.

Un aneanvt au ctronat de taarvil frmosliraea le ditpossiif et coetirdnna les ppliracenis caractéristiques svuetinas :

- ? la jauftictsiioin que les foinotncs occupées par le salarié répondent aux cnioitdnos fixées par le présent alcrtie puor bénéficier d'une conneoitvn idlnielvudie de fafirot aneunl en juors ;

- ? le nrmboe de juors de tavaril ciproms dnas le forfait, dnas la lmtiie du nmbroe de juors fixé en acilpptaoin de l'article 1.1 de l'avenant du 30 jiun 2016 ;

- ? la rémunération firarotaife versée au salarié bénéficiaire ;

- ? le repapl des gniraates visées à l'article 2 de l'avenant du 30 jiun 2016 ;

- ? les modalités de psire des jorus de repos.

B.-Modalités.

1. Durée du fffiraot anuenl en jours

1.1. Année complète d'activité

Le nobmre de juors travaillés, et rémunérés de façon forfaitaire, dnas le crade d'une civenotnon de fofrait auennl en jours, au trite d'une année cvilie complète d'activité ou de ttoue aurtte période allnneue de référence donnée et suos réserve du bénéfice de doirt à congés payés complets, est fixé à 214 jours.

1.2. Foriaft aenunl en juors réduit

Pour les salariés aynat une activité réduite sur une année ciilve complète, un foiarft anunel inférieur à ceuli visé au pgaahparre 1.1 ci-dessus puet être mis en ?uvre, au paotrra de la réduction de luer activité.

Ces dneeirrs bénéficient à due proprioootn des mêmes doirts et aagtveans que les salariés tivaalnralt à tpmes complet.

Ils snoert rémunérés au prtora du nobmre de juors fixé par luer ctovonnien idndliivelue de frfiraot et luer chgare de tarvail dvera tenir cmpote de la réduction convenue.

1.3. Iceidcnne des absences

Les périodes d'absence puor congé maternité, paternité et aiptodon et puor maialde ou acdiecnt d'origine professionnelle, ou tuot ature congé assimilé par la loi ou la présente cvintnoeon clclevtioe à du tpmes de tarival effectif, snot pisers en ctmptoe au trite des jorus travaillés et ne dnveort pas farie l'objet de

récupérations.

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

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

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

1.4. Euhcables ou ruytre en cruos d'année

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

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

2. Garanties

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

2.1. Respect des durées maximales de travail

Durée quotidienne de travail effectif

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait en jours doit assurer son travail de sorte que sa durée hebdomadaire de travail effective ne dépasse pas 11 heures.

En parallèle, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail confiée au salarié ne l'amène pas à dépasser le volume habituel de travail.

Repos quotidien

L'entreprise vérifiera de son côté que le salarié concerné respecte les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait en jours veille au respect des repos quotidiens de 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. En conséquence, son emploi du temps de travail quotidien pourra atteindre 13 heures sans toutefois pouvoir excéder cette limite.

Repos hebdomadaire

Afin de garantir la santé du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait en jours et de favoriser l'articulation de sa vie privée et de sa vie professionnelle, ce dernier doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Il est rappelé que, sauf dérogations, le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sous réserve des dispositions résultant de l'exécution par le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait en jours de ses missions.

2.2. Obligation de déconnexion(1)

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

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

2.3. Efficacité annuelle

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

? son organisation du travail ;

? sa charge de travail ;

? l'amplitude de ses journées d'activité ;

? l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;

? les conditions de déconnexion ;

? sa rémunération.

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

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

2.4. Dispositif de veille et d'alerte

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

Ainsi, en cas de difficulté imputable portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'éloignement géographique ainsi qu'en cas de non-respect du repos quotidien et hebdomadaire du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, celui-ci a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de son responsable hiérarchique direct, ou du service des ressources humaines, lesquels recevront le salarié dans les meilleurs délais et en tout état de cause dans un délai maximal de 30 jours, sans attendre l'entretien annuel prévu au paragraphe 2.3 du présent avenant.

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

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

Un point annuel détaillant le nombre d'alertes reçues et les mesures prises sera mis en œuvre et sera transmis aux IRP et au CHSCT.

3. Décompte des jours travaillés

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

Devront être identifiées dans le compte de contrôle :

? la durée des journées ;

? la durée des journées de repos prises. Pour ces dernières, la répartition de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour

de repos visés au paragraphe 4 du présent avenant.

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

Ces dispositions de consultation du nombre de journées de travail annuelles effectuées s'appliquent à la date de signature de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

4. Jours de repos

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

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

? pour la moitié sur proportion du salarié ;

? pour l'autre moitié restante, à l'initiative du chef d'entreprise.

(1) L'article 2.2 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° du II de l'article L. 3121-64 ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail. La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister à instituer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages horaires de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques visant à une déconnexion effective (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages horaires de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interdire l'envoi de messages pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de courriels et de messages envoyés sur ces plages horaires peut être prévue à l'initiative d'un usage approprié des outils numériques, lié à une stratégie de travail, et mise en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.

(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1, modifié par arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

Article 2.4 - Dispositif transitoire d'aide à la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui fixent la durée du travail au plus à 35 heures ou au plus à 1 600 heures annuelles et s'engagent à préserver ou à créer des emplois bénéficient des allègements selon les modalités arrêtées dans cet accord.

2.4.1. Entreprises dont l'effectif est d'au moins 30 salariés et réduisant leur temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 avec allègements de charges

Dans les entreprises d'au moins 30 salariés, un accord collectif complémentaire doit définir notamment les modalités de réduction du temps de travail, conformément à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000. Il prévoit au moins :

- le choix de l'organisation du temps de travail (modulation ou non) ;

- le lissage ou non ;

- le niveau de rémunération à l'occasion de la réduction du temps de travail.

2.4.2. Entreprises dont l'effectif est inférieur à 30 salariés et réduisant leur temps de travail dans le cadre de la loi du 19

janvier 2000 avec allègements de charges

A. - Modalités.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 30 salariés, la réduction du temps de travail à 35 heures peut être organisée dans le cadre du présent accord, à l'initiative du chef d'entreprise.

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies par le chef d'entreprise, après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, ou à défaut du personnel intéressé.

La note d'information remise aux délégués du personnel lors de leur consultation, ou à défaut au personnel intéressé, affichée dans l'entreprise, puis transmise à l'inspection du travail, comporte omniairement les éléments suivants :

- la nouvelle durée du travail à 35 heures ;

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (offensif ou défensif) ;

- les catégories de salariés concernés ;

- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;

- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, en conformité avec les principes contenus dans le présent accord ;

- la durée maximale quotidienne du travail conformément à l'article 1.4.2 du présent accord et à l'article 1er de l'avenant annexé ;

- l'ampleur de la réduction du temps de travail à 35 heures et ses conséquences sur la rémunération conformément à l'article 2.6 " Rémunération " du présent accord ;

- les modalités de décompte de ce temps de travail au salarié de l'entreprise, y compris celles relatives aux pénalités d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques conformément à l'article 2.3.2 (B) du présent accord ;

- les délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de changement d'horaire conformément à l'article 2.1.6 du présent accord s'il est fait appel à la modulation ;

- le nombre d'embauches envisagées, ou d'emplois préservés, les incidences de la réduction du temps de travail sur la situation de l'emploi dans l'entreprise ;

- le délai de réalisation des engagements ;

- les mesures destinées à favoriser l'emploi de travailleurs handicapés ;

- le cas échéant, les modalités de consultation du personnel ;

- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction ;

- le mode de désignation des salariés du comité paritaire ;

- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les caractéristiques de travail à temps partiel ;

- les mesures destinées à garantir le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement, conformément à l'article 2.5 du présent accord ;

- les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (maintien ou non, total ou partiel, rochers au lissage ...) conformément à l'article 2.6 du présent accord.

B. - Mesures de prévention de conflits d'avis sur les litiges.

Il est créé une cisoisommn prtiaarie d'avis sur les litiges.

Cette csoosmimin est composée des ontgnoraiasis seigraians du présent accrod à riaoqn de 2 représentants puor cuqhae oataioinrgsn scailydne de salariés saariteings et d'un nmboe égal de représentants d'employeurs.

Elle se réunit à la danmede d'une onrgaaoitsn signataire.

Cette cmssimooiin a puor mission d'émettre un aivs motivé en cas de liegtis liés au présent article.

Article 2.5

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Le rruoces au tepms pateirl sur des elpmois ptmnaernes ou temarpeois cuisttone l'un des mdoes d'aménagement du tpems de tirvaal dnas un crdae hebdomadaire, mseuul ou annuel, prtnmeteat aux établissements de répondre à des boiness spécifiques puor ceiantrs emoipls ou en matière d'organisation et aux salariés de cniilecor vie plienrlsofenose et vie personnelle.

2.5.1. Définition

Sont considérés à tpms paiertl les salariés dnot la durée du trvaial hebdomadaire, msneulle ou aulennle est inférieure à la durée légale ou à la durée fixée cenltnolneonvmineet lqrouse ctete durée est inférieure à la durée légale du travail.

2.5.2. Cnoartt de tavrail

Le cotnrat de tivraal à tpms peatirl diot être impérativement écrit. Il diot cetprmoor tueots les clauess oiaetirolgbs légales prévues. Il définit les éventuelles modalités de minoidoafcts de la répartition des horaires.

2.5.3. Hueres complémentaires

Dans le cntrat de travail, l'employeur puet prévoir la possibilité de rreouicr à des hruees complémentaires et en fxie le nbmroe maximum. Les hueres complémentaires snot limitées au tries de la durée hebdomadaire, mnsleleue ou annuelle, prévue au caotrt de travail.

Toute hruee complémentaire effectuée au-delà de 1/10 de la durée du tiaravl fixée au ctarot dnnoe leiu à une mitooajran de sirllae de 25 %.

Ces herues complémentaires ne dnoevit pas aoivr puor efeit de pteror les hrriaos de tirvaal du salarié à une durée supérieure ou égale à celle de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement.

D'autre prat si, pnanedt une période de 12 siemanes consécutives ou pendnat 12 seaiemns sur une période de 15 semaines, l'horaire myeon réellement effectué par un salarié à tpms ptairrel est dépassé de 2 hruees au monis par semaine, ou de l'équivalent muesnel ou aennul de ctete durée, l'horaire prévu dnas son cnratot de travail, celui-ci est modifié. Suos réserve d'un délai de 7 juors et suaf oipsopotin du salarié, la différence etrne l'horaire cauterctnl et l'horaire myeon réellement effectué srea ajoutée à l'horaire antérieur.

Le rfues du salarié d'effectuer des heerus complémentaires au-delà des lmteiis fixées par son croantt de tavrail ne cstintuoe pas une ftaue ou un mtiof de licenciement.

2.5.4. Itnpietorurns dnas la journée de trvaial

Dans la murese du possible, les hraoreis des salariés à tpms paiertl snot aménagés de manière à ltmieir les ceurupos d'activité au curos de luer journée de travail. Néanmoins, cnrtaeis emlopis à tpms praeitl de nrtoe seucter de ccmoerme répondent à des boiens de service dnot le rhytme n'est pas également réparti dnas la journée. Ainsi catrenis eilomps (par emexple télévente et téléprospection, msie en place, réparation ou entretien...) dnvioet pivooor être exercés au crous de périodes déterminées par les bnseois ou les mntmoes de disponibilité de la clientèle.

Notamment, lorsqu'il est fiat appel à des epolmis à tpms pirtael puor asersur des misssnois dvaent être exécutées à la fios le mtain et en fin de journée, une durée milnmaie de taravil de 3 hueers

travaillées consécutives par juor est garantie, (1). En contrepartie, le salarié bénéficie d'une moroitaajn de 5 % du sailrae mniuumm cntoenonienvl brut.

Pour les areuts eplioms à tpms partiel, la journée de tvriaal ne cporome qu'une sulee iprtteuornin d'activité ne panvout excéder 4 heures. Si l'interruption d'activité excède 2 heures, le salarié concerné bénéficie d'une motirojaan de 5 % du siarale miniumm ctinninnvoeol brut.

2.5.5. Gritaneas accordées aux salariés à tepms petiral

Les salariés triieaults d'un ctornat de tvairal à tpms paetirl bénéficient des dtiors rcennous aux salariés à tpms cmelopt par la loi, les cnoeinvents et les arcocds cicttleofs d'entreprise ou d'établissement.

Les établissements psrpnooerot en priorité les psotes à tpms partiel, nnoeelmuelvt créés ou libérés, aux salariés présents.

Les salariés affectés à trite pareenmnt à un eoplmi à temps partiel, shaonuitat rreerpnde un eoplmi à temps complet, bénéficient d'une priorité puor l'attribution de tuot eoplmi à temps plien créé ou se libérant dnas les cnitnoods de l'article L. 212-4-5 du cdoe du travail.

Afin de fctielair l'expression de ce droit, l'employeur portrea à la coannniacsse du poenenrsl les postes libérés ou créés par vioe d'affichage sur les paunanex réservés à la ciitomnuamocn du personnel. L'affichage srea daté.

Tout salarié intéressé et rlimaessnpt les ctodoinins de l'emploi libéré ou créé diossepra d'un délai de 1 mios à coepmtr de la dtae d'affichage de la ntoe d'information prévue ci-dessus puor faire vloiar sa candidature. La dmandee diot être adressée à l'employeur par ltetre recommandée aevc AR, ce drineer dvaent répondre dnas le délai de 1 mois. En cas de refus, la réponse drvea menintneor les rnsaois ojeebtivcs qui csnoneiudt à ne pas dennor sutie à la demande.

NOTA : (1) Teerms exclus de l'extension par arrêté du 31 jeulilt 2002.

Article 2.6 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Il est cneonvu de mnaetininr le sarilae de bsae cturconetal des salariés inuqetide à celui qu'ils praevceniet à la dtae d'application de la réduction du tpms de taairvl suaf en cas de difficultés garevs de l'entreprise et suos réserve des diinstsoois de l'article 1.1.2. (1).

L'entreprise porrua déroger au mniiatn du siaalre de bsae caoctenutrl en cas de difficulté grave. Cette dérogation est valblae pnendat 12 mios à cmetopr du leidemnan de la pauiilotbcn au Janourl oeeiifcl de l'arrêté d'extension du présent arcocd (1).

Ce meniaitn prroua être assuré par le vesrenmet d'un complément différentiel de salaire.

La référence au salraie de bsae cnetracotul présentée ci-dessus est liée au caractère eninctexpoel des nlevloues dnsiipotsios législatives sur le tpms de travail. Le slriaae de bsae ctaroutecl étant hros du cahmp des dspioiotnss cllnovneioetnens de la cnoontievn clclevitoe n° 3044.

Arrêté du 31 jieullt 2002 art. 1 : les alinéas 1 et 2 de l'article 2.6 (Rémunération) snot étendus suos réserve de l'application des dsisiooipns de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jniaver 2000 qui précisent qu'en cas de réduction du tpms de taairvl les salariés ne pnveuet pceievrer une rémunération inférieure au pidruot du tuax haorire du SIMC par le nbmroe d'heures csnrdaorneot à la durée cvecollite qui luer était applicable.

Article 3.1 - TITRE III : Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

3.1.1. Objet

Les dotiisoiipsns qui suenvit ont puor ojbet de frasoiver la msie en pclae d'un ctompe épargne-temps (CET) qui est facultatif, conformément aux dssnotpiiois de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, clea puor prertemte aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des dtiros à congé rémunéré.

Les eretrieppns et les établissements peuvent, par arccod d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après. A défaut d'accord d'entreprise, le cnnteou du présent arccod puet être mis en plcae par décision de l'employeur après cuiottslanon du comité d'entreprise ou des délégués du prnsneeol et en luer absence, après ioifortamnn des salariés.

3.1.2. Orutervue du cpmote

Dans le cdrae du cpmote épargne-temps mis en place par l'employeur, peneuvt ovuoir un cpmtoe épargne-temps les salariés aanyt au mnois 1 année d'ancienneté ininterrompue.

Les salariés intéressés doevint foelrmur une deanmde écrite d'ouverture du compte.

3.1.3. Teune du copmte

Le cpmote est tneu par l'employeur qui diot cumoqueminmr cuaqhe année au salarié ou à sa dmeande l'état de son cpmote en faanist apparaître dinmesetctint la prat d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

3.1.4. Atitnlomiean du cpmote épargne-temps

Le cpmote puet être alimenté par les éléments suitavns :

-le rreopt de la cinquième sineame ;

-le reoprt du congé pipacirnl légal dnas la lmiite de 10 jrous obluervas par an ;

-le rpoes cmtenpseuor des heerus supplémentaires remplaçant luer peanmeit prévu par le présent accord, visé par l'article L. 212-5 du cdoe du tiraval ;

-tout ou piarte de l'intéressement des salariés dnas le carde de l'article L. 441-8 du cdoe du tvarail ;

-les pirems prévues par cvnenitoon collective, hros salaire, gelleus qu'en seiont la nautre et la périodicité ;

-le rporet d'une pairte des jorus de ropes aciuiqs aneeellmnnt soeln les dtiiosspnios de l'article 2.2, étant précisé *quepour bénéficier des aides prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, le nrombe mxmiam de jorus de ropes pvuaont être affecté au CET est limité à la moitié de cuex auciqs en aptoilapicn de l'article 2.2 précité*(1) (2) ;

-le rropet de la moitié des jorus RTT aucqis au trite de l'article 2.3 (1).

Lors de la cisotnlotaun du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel adeonbnmet qu'il esiavnge d'affecter au compte, *et, le cas échéant, cuex des éléments ci-dessus qu'il entned ecurlxe de l'alimentation du cotmpe*(3).

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur imfrone les salariés de l'éventuel anbemnoedt qu'il esngvaie d'affecter au compte, *et, le cas échéant, cuex des éléments ci-dessus qu'il eetnd erlxcue de l'alimentation du cpotme*(3).

Le salarié idqniue par écrit à l'employeur, une fios par an, les éléments sctbepuslies d'alimenter le cptome qu'il etnend y aefcfetr et luer quantum.

3.1.5. Uisittolian du cpomte épargne-temps

Le ctopme épargne-temps puet être utilisé puor fcnaeinr en tuot ou parite les congés svatinus :

-congé puor création d'entreprise ;

-congé stbbiauqae ;

-congé peantral d'éducation ;

-congé snas sodle ;

-congé puor cenncnaove personnelle.

Les modalités de pisre du congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé praaentl snot clees définies par la loi.

Les aeturs congés devrnot être demandés 3 mios anavt la dtae prévue puor le départ en congé. L'employeur se réserve le diort de rroeptr le départ eetfifcf en congé puor caenncnove polrnnelsee dnas la lmtiie de 3 mois, si l'absence du salarié aivat des conséquences préjudiciables sur le bon fnomcetneoinnt du service.

En tuot état de cause, ces congés dienvot aiovr une durée mianlime de 2 mois. Ce congé diot être pirs aavnt l'expiration d'une période de 5 ans à cpmetor de la dtae à lqeluale le salarié a accumulé un nbmore de jrous égal à 2 mios minimum.

3.1.6. Vloasaiotrin des éléments affectés au copmte

Le coptme est exprimé en juros de repos, tuot élément affecté au compte est ctvroeni en heurs de ropes inseenmdilabs sur la bsae du sailare hoaire en vuieuegr à la dtae de son affectation.

La vualer de ces heerus siut l'évolution du silraae de l'intéressé, de telle façon que, lros de la pisre de congé, le salarié pussie bénéficier d'une indnoeaismitn équivalente au sraaile perçu au mnomet du départ, si la durée de l'absence est égale au nrmobe d'heures capitalisées.

3.1.7. Iaidnmnoisetn du congé

Le cotpme étant exprimé en jrous de repos, le salarié bénéficie padnnet son congé d'une inteidsomnain calculée sur la bsae de son slriaae réel au moment du départ, dnas la limite du nmobre d'heures de ropes capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nobmre d'heures capitalisées, l'indemnisation prorua également être lissée sur totue la durée de l'absence, de façon à ausrsr au salarié paendnt tuot le tmpes de congé une imidnstniaeon constante.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salraies dnas l'entreprise.

Les carhegs solecias saralilaes patronales, prélevées sur le compte, snot acquittées par l'employeur lros du règlement de l'indemnité.

3.1.8. Rprisee du trivaal

Sauf lqsuroe le congé indemnisé au tirtre du cotmpe épargne-temps précède une ctaiosn vntoailore d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé :

-son précédent elompi si le congé a été inférieur à 3 mios ;

-son précédent eopmli ou un emopli silmiraie aortssi d'une rémunération au monis équivalente si le congé a été supérieur à 3 mois.

3.1.9. Caseotisn et tsiarosisnmn du cotmpe

Si le cotnrat de tvaiaarl est rpmou avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité cdroepnsoanrt aux drotis auqis après déduction des chgraes saeilcos salariales.

La veluar du cpmtoe puet ttfoueios être transférée de l'ancien au nevuol elomepuyr par acocrd écrit des 3 parties. Après le transfert, la getsoin du cpmote s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord cltoecilf aplbpalcie dnas la nllveuoe entreprise.

En l'absence de rpurtue du catrnot de travail, et suos réserve de prévenir l'employeur 6 mios au monis à l'avance, le salarié puet rrneocer par écrit à l'utilisation de son compte.

Il lui est arlos versé une indemnité csnrredpnooat aux heeurs de

reops capitalisées au tuax alros allppbacie de rémunération après déduction des craehgs scleoais salariales.

Les smomes affectées au cpotme épargne-temps svniuet le même régime fasicl que le salriae lros de luer ptproecien par le salarié.

(1) : *Ttries étendus suos réserve de l'application des diosoinsptis du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du tiarval en vrteu dlsequeles c'est la sleue partie des jruos de roeps isuss de la réduction clvtcloeie de la durée du tviraal uliitsleabs à l'initiative du salarié qui puet être affectée au ctpome épargne-temps (arrêté du 31 jlielut 2002, art. 1^{er}).*

(2) *Tmrees eclxus de l'extension, le présent aoccrd ne peenmtartt pas d'obtenir le bénéfice de l'aide initvciate (arrêté du 31 juelilt 2002, art. 1^{er}).*(3) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dioistosipns des deuxième et dixième alinéas de l'article L. 227-1 du cdoe du taavirl qui énumèrent les cas puor lquesuels le délai de pirse du congé puet excéder cniq ans (arrêté du 31 jlluiet 2002, art. 1^{er}).*..

TITRE IV : Bilan, révision et dénonciation de l'accord

Article 4.1 - Bilan

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Les oagnatinsoirs sleaniycds de salariés et les oarangsiontis pfonrelssioeenls emruplyeos seagtirinas se renrtocoonnt dnas un délai de 1 an, à cetompr de la dtae d'entrée en vguier du présent accord, puor procéder à un blian de l'application de ce dernier.

Le sviui du présent accrod est effectué par la coimmosisn piaitrae naotanile instituée par la cneiotvnn collective. Ce suvii est destiné à etfefucer le blain de ses ctiioonnnds d'application.

Dans cqahue epetnrirse ou établissement aanyt mis en pclae le présent accord, le sviui est réalisé par le comité d'entreprise, à défaut les délégués du penrnsoel à l'occasion d'une réunion au cruos de lalleuqe un bialn d'application est effectué.

Article 4.2 - Révision

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Chaque ptirae srnitaagie puet dedamenr la révision de tuot ou ptirae du présent accord, seoln les modalités stuavenis :

Toute dmdenae de révision diot être adressée par lttree recommandée aevc accusé de réception à cnahcue des auerts pareits seiaarngts ou adhérentes et comporter, oture iiaictdnnon des dpsisinosot dnnot la révision est demandée, des poirootsipns de remplacement.

Le puls rpmienaedt ploissbe et au puls trad dnas un délai de 3 mios suvniat la réception de ctete lettre, les petrias susindiquées deonvit orviur une négociation en vue de la rédaction d'un neouvau texte.

Les doiipstnoiss de l'accord dnnot la révision est demandée reetnst en viuuegr jusqu'à la colcnuosn d'un nveoul aorccd ou, à défaut, snot maintenues.

Les dipistonoiss de l'avenant poatnrt révision se stunsbteit de pelin diort à cleles de l'accord qu'elles midioenft et snot olbpoaepss à l'ensemble des epyoeurlms et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui en a été expressément convenue, soit, à défaut, à paritr du juor qui siut son dépôt auprès du sreicve compétent.

Article exlcu de l'extension comme caitnorre aux dsopisionits du 7e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tviraal (arrêté du 31 jleluit 2002, art. 1^{er}).

Article 4.3 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

L'accord puet être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des paetris stranegiias ou adhérentes, et sleon les modalités suitanves :

a) La dénonciation est notifiée par lttree recommandée aevc accusé de réception à canhcue des aeruts pteiras srtaaienigs ou adhérentes et déposée par la ptarie la puls deitgilne auprès des scievres du ministère du trviaal et du secrétariat greffe des prud'hommes.

b) Elle cmotpore otageieobnrlimt une potrsipioon de rédaction nuleolve et entraîne l'obligation puor ttuoos les pareits seniatiagrs ou adhérentes de se réunir le puls renapimedt pbosslie et au puls trad dnas un délai de 3 mios siuvant la réception de la ltrete de dénonciation, en vue de déterminer le creleniadr de négociations. Dnraut les négociations, l'accord rsete acbplllpiee snas acun changement.

c) A l'issue de ces dernières, est établi siot un aavnnet ou nouevl acrocd cantasotnt l'accord intervenu, siot un procès-verbal de clôture caansottnt le désaccord. Ces dntuecmos signés, selon les cas, par les prtiaes en présence, fnot l'objet de formalités de dépôt dnas les cnintodois prévues à l'article 1.2.

d) Les dssooiipitns du nouvel arcocd se stnsuuitbet intégralement à cllees de l'accord dénoncé, aevc puor pirse d'effet, siot la dtae qui en arua été expressément convenue, soit, à défaut, à ptrair du juor qui siut son dépôt auprès du sivecre compétent.

e) En cas de procès-verbal de clôture caannttsot le défaut d'accord, l'accord ansii dénoncé rtese acblppaile snas cmnengeaht pendant 1 année qui ccmemoe à ciuror à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1, du cdoe du travail. Passé ce délai de 1 an, le ttxee de l'accord cesse de puridrooe ses efefts puor aantut que la dénonciation émane de la totalité des sirtanaiges eyelumpros ou des sngtireiaas salariés.

SECTEUR ALIMENTAIRE

En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Le présent avneant prévoit des dipsnistoiios particulières complémentaires puor les esrpetnries des bhacrens aiteemailnrs de la ctvionoenn cteloclive des cemecrms de gros.

Il vsie à pmrrtteee l'application de la réduction du tmeps de travail, tuot en clnaonciit les impératifs de disponibilité et de flexibilité aevc le suiaohr des corralleabuots de doiesspr de puls de tmeps libre.

Les ereeitprsns du ccmrmoee airlmtnieae dneviot en efeft être particulièrement réactives puor srevir au juor le jour, dnas un evnnrnmeienot très concurrentiel, un marché mbiole par nature, vliaabre et suveont imprévisible, y compris à corut terme.

Les ftluaoutincs de la coasoitmnomn aartenimile snot

patenleerimlt prévisibles en volume, dnas la mesrue où eells sinuevt les mrnotagiis de la population, dnas ses rtheyms de vie et ses ctoetnmpmreos habituels. Ces voitarinas pvneeut avoir une très gadrne amptildue dnas les zneos triqosteuius et ctaeenrs dopoiniissts de cet avnneat prmrteenot de les anticiper.

Une pirate non négligeable de ces ftotcunlaius ne snot cnenadpet pas prévisibles puor de mpllietus rosnaïs : rôle prédominant de fraetcus sebjficus dnas les cihox de ptorudis et les comportements, iapcmt deicrt des cndntioios citaqmuels sur l'offre et la demande, très forte substituabilité des pduitros des différents secteurs, impossibilité de tleliaavr en différé en rsaion de la très ctuore durée de vie des putodris périssables et du caractère impératif du sirvcee à assurer, etc.

Ces fcturaes nécessitent puor les erptnrsiees du cmmceroe de gors alimentaire, une réactivité au quotidien. Cet aveannt atoprpe des sessploeus puor répondre aux cniotnaters qui en découlent.

Article 1er - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Des csncnercaoits imprévisibles et ptlnueeolcs puvneet entraîner un dépassement de la journée de taivral au-delà de 10 heures. Puor ces cas, l'allongement des journées de trvaail jusqu'à 12 heurs diot rteser très encnxepeoitl et en tuot état de cuase limité à 10 fios dnas l'année.

Article 2 - Repos quotidien
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

Tout salarié bénéficie d'un reops quitieodn d'une durée mnilmaie de 11 heeurs consécutives.

Par dérogation, et à tirt exceptionnel, ce rpeos puorra être réduit à une durée mimainle de 9 hruees consécutives en cas de surcroît d'activité dnas la lmiite de 10 fios par an. Dnas ce cas, cuqahe heure cmsripoe enre 9 et 11 hruees srea compensée par un repos d'une durée équivalente.

Article 3 - Travail par cycle
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

L'article 44.3.2 de la CCN 3044 est complété par les mdeos d'organisation du tepms de tiavarl svaunits :

3.1. Traaivl par cylce

Accord du 4 juillet 2002 relatif aux objectifs de la formation

La durée du taviarl puet être organisée sur une période au mmuxaim de 12 semaines, l'organisation du temps de tvaairl dnas le cclye se répétant à l'identique enrte chuaqe cycle.

Les hueers supplémentaires sont, conformément à l'article L. 212-7-1 du cdoe du travail, mesurées et payées à la fin de chaque clcye de travail.

Le clyce de tiarval puet être mis en pacle après iitfanrmoon du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du psnnoreel ou en luer abncsee après imfrinaoton des salariés.

Article 4 - Modulation du temps de travail
En vigueur étendu en date du 10 août 2002

4.1. Aeudilmpts des viairantos d'horaires

Compte tneu des activités à ftroe saisonnalité puor ceernitas entreprises, les périodes de hutae activité pneveut aerenltr aevc des périodes très creuses.

Dans ce cadre, le pogmrrame de moaudotiln est le snavuit :

- des périodes de heauts activités pndneat luelqseels la durée evfcftiee du travial ne puet excéder 48 heures. Le nbmore de ces snemaies à 48 hueers srea limité à 16 par an ;

- la durée hibremdoaaade meynone ne pruroa excéder 44 heeurs sur 12 senaimes consécutives ;

- des périodes de basse activité pneveut cpetoomrr des senmeias non travaillées où l'horaire est ramené à heure.

4.2. Délai de prévenance des changements

Dans les cmrmeecos alimentaires, des aléas ttmeaenlot imprévisibles (climatiques, par exemple) pvneeut aemenr les eireernspts à mifodeir la praoiogmratmn des horaires. Cmopte tneu de la périssabilité des pdoiruts et de la fablie capacité de skgatcoe des utisrtulaies de denrées alimentaires, une réactivité très radipe est nécessaire puor répondre à ces à-coups non prévus d'activité. Dnas le cas de ces besaïss non prévisibles ou d'accroissement eonntxepceil de travail, les mcinfioditoas de pgormrame sreont communiquées dnas un délai de prévenance réduit à 48 heures.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pernonesl dnas les esirepnetrs et établissements qui en snot dotés, snroet informés des cnhgenmtaes d'horaires et des rnioass qui les ont justifiées. A défaut de représentants du personnel, la mofiatdcion de la pmrgaaoirtmon fiat l'objet d'un affichage.

La mcidooaitfn des hairores programmés donne leiu à une certntiropae en repos, en rémunération ou suos une atrue forme définies au sien de l'établissement ou de l'entreprise(1).

(1) Acitrle elxcu de l'extension par arrêté du 31 jleliut 2002.

professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des négociants en aliparpes sanitaires, chauffage, ctiitaasolmn et caaniilstaon (FNAS) ; La chbmrae sciaydnale nitlaaone de vtene et sveecris auioqetumtas (NAVSA),
Syndicats signataires	La fédération des sicveres CDFT ; La fédération nlaintoae commerce, scevries et frcoe de vtnee CTFC ; La fédération naoliatne de l'encadrement, du ceomcmre et des sriveces (FNECS) CGC ; La fédération naiatolne des caerds des ietisnrds et ceommerc acrologeis et atireniemals CGC ; La fédération des employés et cedars (FEC) CGT-FO ; La fédération générale des tuvrlrailaes de l'agriculture, de l'alimentation, des tbacas et ateelmltus et des services cenxneos (FGTA) FO,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lrette du 19 jaevnir 2026 (BO n°2026-4) Les gtsosiers aatnrilmeeis de Frcnae (LGADF), par ltrete du 20 jneivar 2026 (BO n°2026-4)

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

Considérant les dintsoipois de l'accord ntionaal inrnsoptofreeniel du 3 jilelut 1991 ritlaef à la foromaitn et au pfeenmcnoeeirtnt professionnels, complété par ses avatnns du 8 nrevbome 1991 et du 8 jivaner 1992 ;

Considérant les dtsisionois de la loi qunquenalne revtlaie au travail, à l'emploi et à la foirtoman du 20 décembre 1993, et noemtmmnat son livre III raeitlf à la fitmaoorn psflnlroeesone ;

Considérant les dotiisponsis de l'avenant du 5 jleilut 1994 à l'accord ntaoainl ieroispestornnefnl du 3 jllelut 1991 ;

Considérant le décret n° 94-936 du 28 octbore 1994 pirs en acpipoiltan des diposotiinss de l'article 74 de la loi qeauqnlnniue ravelite au travail, à l'emploi et à la froioatmn piorfoensllense ;

Considérant l'accord nnatoial prsnsfeionoel du 14 décembre 1994 patnot création d'INTERGROS ;

Considérant l'accord de brcanhe carde du 16 décembre 1994 relaitf aux otbeijfcs de la fmraoiton poernlosnilsefe et prtoant adhésion à INGEROTRS des erntieesrps raevnelt du cmhap d'application de la conovntien ceoclltvie ntnailaoe des cemeomcrs de gors ;

Considérant l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 à l'accord-cadre du 16 décembre 1994 riaetlf aux otfbijecs de la formtaion pnnfeloesriolse et ptaornt adhésion à ITGNROERS des enertseirps rnaelvet du cahmp d'application de la cnoontvein ctoelclvie nntioaae des cmrcmees de gros,

il a été conenvu ce qui siut :

Article 1er - Adhésion à INTERGROS

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

Conformément aux ditsioispons législatives et à ceells de l'avenant du 5 jleilut 1994, à l'accord ieisesonetfrnnopl du 3 juleit 1991 rletaif à la frtimoaon psesrlnllfnooee et au piofnecneemertt professionnel, les peirtas snaeagtiirs cinnnoevent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 pontart création de l'OPCA des enreirsptes du ccmeorme de gors et du cmrocme iaaniorttneil dénommé INTERGROS.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

L'ensemble des enirseeetprs rleaenvt au paln nanoital du camhp d'application ci-après ont qualité de mebmers associés d'INTERGROS.

Le chmap d'application pronenoifssel du présent accord, défini en tremes d'activité économique, est le sainvut :

- ccommere de gors d'appareils sanitaires, de cafuhgafe et de canalisation, à l'exception du cmmrecoe de gors des matériaux de ccoatsiutorn et de vrere à vtire : cdoe NAF 51.5F et 51.5J ;

- coercmme de piurodts et scvereis par aetaomtus sur des luiex privés ou ouertvs au pbuicl incluant, selon les cas, mietanncnae tciehunqe des matériels et lisioutqge des aetiiooevnsprnpms peirlcmaienpnt aeaetnrimils : cdoe NAF 52.6H.

Article 3 - Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

Les eirnesrtps rnaelvt du camhp du présent aoccrd vserent à INTERGROS, aanvt le 1er mras de l'année saivnut celle au titre de llugelae elle est due, l'intégralité de luer cttbuirnoion affectée aux cnaortts d'insertion en alternance, siot :

- 0,4 % du mnotnat des saerails de l'année de référence puor les ernneisteps emnlpoayt au mniimum 10 salariés ;

- 0,1 % du mnotant des slieaars de référence puor les erieprstnes emolanypt moins de 10 salariés.

Article 4 - Plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

Les epretisrnes emoaplnyt monis de 10 salariés snot tneues de vrees à IREORNGTS une cirotinuotbn de 0,17 % des saaliers de l'année de référence destinée au feanmncinet d'actions de fioomratn cetidunos au tirt de luer paln de formation. Un manontt peachlnr de vrenseemt miminum est fixé à 30 ? par entreprise.

Article 5 - Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

1.-Afin de pouovimorr et favoriser, noamentmt grâce à la maasuulttiion des fonds au sien de l'OPCA, le développement des atncois de fomoiartrn des eeipnrserts rlevnaet du présent accord, les petrais singitaers cenniovnent que leedtiss einertersps snot teunes de vserer à INTERGROS, anvat le 1er mras siavnut l'année d'assujettissement, 50 % de luer oibiltogan légale au ttrie du paln de formation.

2.-Les erisnreepts de 50 salariés et puls prnouort déduire de cette ooagltibin de vseemnert à ITNGOERRS les dépenses liées aux anois de ftoairmon définies à l'article L. 900-2 du cdoe du tviaarl qu'elles auront, drnaut l'année d'assujettissement, engagées dtmrnceeit elles-mêmes siot en fimtaoorn eretnxe dnas le cdare de ctionveonns de formation, siot en frmotiaon interne.

3.-Au cas où, déduction ftiae de son oliaboigtn de vemensret à IOGRETRNS (selon l'alinéa 1 ci-dessus) et de ses proeprs dépenses libératoires censntoies au ttrie de l'article L. 900-2 du cdoe du travail, l'entreprise qui ne se sieart pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son olboigtain légale, un veremnset égal à 50 % de l'insuffisance de fmeenicnnat anisi constatée srea effectué à IOGRRENTS avant le 1er mras de l'année suivante. Les disnspitioos prévues au présent alinéa s'appliquent à ttoeus les enpterrsis emaynolpt 10 salariés ou puls rveanet du présent accord. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application du peimerr alinéa de l'article R. 964-13 et du deuxième alinéa de l'article R. 950-3 du cdoe du taarivl (arrêté du 3 décembre 2002, art. 1^{er}).

Article 5 bis - Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

Les cuobrninotits mentionnées aux artiecls 4 et 5 foernt l'objet d'une maaiuutlotsin ptterneamt que les cttroniniubs des enetiresprs de 10 salariés et puls psenisut sievrr au fimenancnet des aotcins de fooaritm réalisées par les enpetiresrs de moins de 10 salariés.

Capital de temps de formation

Article 6

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

Article 6.1

Objet

Les piaetr sangrtaeis chenineovnt de mttre en ouvere le prpnice du cpaaatl de tpms de froaoitmn au bénéfice des salariés des erreetspnis rlnvaeet du cmahp d'application du présent accord.

Le caaaptl de tpms de frotaomin a puor oebjt de petmrte aux salariés de sivure des anictos de frtmooian ravelnet du paln de ftoiraon de l'entreprise, et par là même de se pcefreeinntor pnlnreesolsiefmenot ou d'élargir ou d'accroître luer qualification.

Le présent acrcod précise, conformément à la législation en vieguur et aux dioisointpss des arcoeds interprofessionnels, les

cnndniitoos de msie en ouerve du cpatal de tpems de formation.

Article 6.2

Publics prioritaires

Sont considérés cmroe pblicus éligibles piiiirratos au ttrie du cptaal de tpems de foiamrotn les pulcbcs svauitns :

- les salariés snas qiluticafoian pnslnsorefleoe ronecne par un titre, un diplôme de l'enseignement tnouhgoqilece ou professionnel, ou un cieatircft poornifsesenl ;

- les salariés reenavlt des nvaieux I à IV de la glirle de cclfoatasiisin de la cooenitnvn coetcllvie ;

- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dnas l'entreprise de neoullves tohcolngiees ou de nevuoux mdoes de gestion, d'organisation ou de dyianmuqe cmrocimleae ;

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une aciton de fotmoiran au trtie du paln de fiotorman de l'entreprise, au cruos des 4 dernières années ;

- les mbmeres de l'encadrement nleuovemnelt intégrés ou promus.

Article 6.3

Ancienneté

Les salariés snuthaoait suvrie une aitoen de frtmooain au ttrie du ctiaapl de tpems de fotairmon dovneit juifestir d'une ancienneté en qualité de salarié de 18 mios dnas l'entreprise qullee qu'ait été la ntraue des cantorts de tiarval successifs.

Article 6.4

Nature et durée des formations

Les foiranmots dispensées doinvet être qualifiantes, diplômantes ou roneenucs dnas les cilnticsaifoass de la citenonovn collective.

La durée minlimae des fnmriotoas ourteves au ttrie du cpaiatl de tpms de faomiortn est de 120 heures, consécutives ou non, sur les 12 mios snivaut le démarrage de l'action de formation.

Article 6.5

Délai de franchise

Un délai maiminl de 2 ans est rueiqs enrte 2 atniocs sieuvis par un même salarié au ttrie du caipal de tpems de formation. Le claucl du délai de fscrnhie s'effectue à copmter de la dtae de cnmcnememoet de l'action de faortoinm précédemment sviue au ttrie du catapil de tpms de formation.

Article 6.6

Procédure

Tous les salariés, et particulièrement cuex realvnet d'une catégorie ciblée cmome pbuicl prioritaire, ranselismpt les cotidinons raevitels à l'ancienneté et au délai de franchise, pveneut eeufetcfre une dmndae par écrit auprès de luer employeur. La dmdneae diot être adressée à l'employeur au puls trad 60 jorus aavnt le début de la formation.

L'employeur dépose auprès d'INTERGROS une damdnee de psrie en chrgae des dépenses afférentes aux atnocis de ftaroimn envisagées.

La deamdne est examinée par IRNORGTES au raregd nmeonatmt des doponiistiss du présent aocrrd anisi que de ses capacités d'intervention. La décision d'INTERGROS de pirse en caghre ttaole ou partielle, ou de refus, est communiquée par écrit par l'employeur à l'intéressé.

Article 6.7

Absences simultanées

Lorsque prsuileus salariés demnednat à bénéficier d'actions de

l'entreprise puet être différé ainf que le pagtecrone de salariés simultanément abtsens de l'établissement, au trtie du caipatl de tepms de formation, ne dépasse pas 3 % du nborme taotl de salariés équivalent tepms plein diudt établissement.

Dans les erspeterins de moins de 10 salariés, une dendame de faoorimtn au tirtte du catiapl de tpms de faiotormn puet être différée si le départ en fitoorman atobiut à l'absence simultanée de puls d'un salarié à la fois, au tirtte du cptiaal de tpms de formation.

Le salarié dnnot la denamde se teirraovut asnii différée bénéficie d'un eeamxn protirariie en cas de rvenemeolelut de sa demande.

Article 6.8

Co-investissement

Les actonis au trtie du ctipaal de tpms de ftoimaron cnaecront des fimatoorns diplômantes ou qiielaautfns reconfones par un ccefirtait de qctaiuiiolafn pfsinoloeeelnre supérieures à 300 hereus pneveut être réalisées aevc le cnoneseetmt du salarié en ptirae hros de son temps de travail. Cette pritae cornosrepd à 25 % de la durée de formation.

Article 6.9

Financement

1. - Ainf d'assurer le fnmecenanit d'une pritae des dépenses liées aux aiconts de foitoarmn coendiuts en aiiitcopapln du capiatl de temps de formation, incluant, otute les faris pédagogiques, les frais de tnarspot et d'hébergement asnii que les slaieras et

coosnatitis sclioaes légales et covieeelnnlntons afférentes à ces actions, les eertpsneris emnaylopt au mnuimim 10 salariés vrenset à ITEORGNRS une cottbiirnuon égale à 0,1 % du matnnot des sraealis de l'année de référence anvat le 1er mras de l'année suivante.

2. - Cette couobiitttrn affectée au fincemnanet du catipal de temps de foartmion s'impute en déduction de l'obligation au tirtte du congé iedvnuiidl de formation.

3. - La prise en carghe maxlmaie des coûts de faotromin engagés au tirtte du capiatl de temps de ftoimaron par la sietocn particulière d'INTERGROS oevture à ce tirtte ne puet excéder 50 %. La prat complémentnaire est financée sur le begudt fraoiomtn des entreprises.

Article 6.10

Information des salariés

Les peirats signairaets s'engagent à tuot mtrete en oeuvre, naeomtmnt par le biais d'INTERGROS, puor que les salariés ravlneet du présent accrod seniot informés des diinoipsotss raetevlis à la msie en ?uvre du capital de temps de formation.

Article 7

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2002

Le présent accrod est cncolu puor une durée de 1 an rellnouvabee par ttaice reconduction, suaf dénonciation dnas les cotnniiods légales et réglementaires en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du tvraail anisi que d'une demnade d'extension.

Accord du 30 septembre 2002 relatif

au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	Union nnatiloae du ccreomme de gors de furits et légumes (UNCGFL) ; Fédération nnolatiae du cmemcroe des porudits lrtaiis et alicevos (FNCPLA) ; Fédération naiatonle des sicdyatns de cmrmocee de gors en piutords aivoelcs (FENSCOPA) ; Fédération européenne du cecmomre et de la ditsroibuitn des produits suos température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ; Fédération naonilate des grosietsss en frlues coupées (FNGFP) ; Chambre salniycde nnaiaolte de vtene et sevrices aaiuutoqmtes (NAVSA) ; Fédération nitlaonae de la décoration (FND) ; Union perlneofonlisse de la ctare plstaoe (UPCP) ; Syndicat noinaatl des petaipers répartiteurs spécialisés (PRS) ; Syndicat naaitnol des goertsiss en fiuureortns générales puor bueruaux de taabc ; Chambre sadcnlyie niolanate de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, caadeu et luiramie (VCL) ; Syndicat nnoaiatl des dsuriruetbtis aux criufefos et prfueurmas ; Fédération des scitdanys de la dritotisubin prlenlosensfioe (FEDA) ; Union des itsrueidns et de la dotrsiitbun des plesuaitqs et du cuaotouchc (UCAPLAST) ; Fédération française des négociants en aeparlps sanitaires, chauffage, ctmailiaotn et cisatniolaan (FNAS) ; Fédération ntalniao des scaytdnis de gsroesstis dutstruiirbes en matériel électrique et électronique (FGMEE) ; Fédération française de la dirubttision iduilreintse (FENETEC) ; Confédération française du crocmme de gors et du cormmece inanintoetral (CGI).
Syndicats signataires	Fédération des sreviecs CDFT ; Fédération ntolnaaie commerce, svrieecs et fcroe de vetne CTFC ; Fédération générale des trearlliuavs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabcas et aetmeullts et des svceires cenoexns (FGTA) FO.
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par ltetre du 19 jevanir 2026 (BO n°2026-4) Les grtseosiss araeeitilmns de Fnrcae (LGADF), par ltetre du 20 jvniaer 2026 (BO n°2026-4)

Article - Préambule

En riason de sa pénibilité, le tavaril de niut diot être exceptionnel. L'entreprise s'efforcera d'en lmiietr le ruocers aux pstoes le nécessitant. Toutefois, aifn de préserver la réactivité et la ssouspele nécessaire dnas le ccromeme et asuers la continuité de l'activité économique, les eensertiprs dovneit pouvoir, puor ceratnis epomlis (chauffeurs-livreurs, préparateurs, réceptionnaires, goseteniirnas de comndaems iqtmarifuones de niut ...), rrcueoir au tiavarl de nuit.

- En eefft :
- les exingcees et les htdubeas de vie du coumoaetmsnr fnail ;
 - les ecxiegens des détaillants, de la gdarne dbtriuuiitsn et de la ratsoiaturen hros diloimce (cantines, hôpitaux, écoles ...) ;
 - la titidoran du commerce de détail qui taavilrle en fulx tednu (capacité de skotcage insuffisante, eiecgxne des cmranooesmuts puor des piorduts frais) ;
 - la fotre périssabilité de cerinats ptoridus distribués ;
 - les cooitninds de lvrsraioin de puls en puls dlifcfeis ianomspt des loinvsiras de puls en puls tôt liées nmatmneot à la réglementation tanporst : rsinciteots de circulation, de stationnement, délimitation des hiorares de livraison, citindonos particulières du taornsprt des poidurts périssables ;
 - la nécessité de s'adapter en pmnaceenre aux cidnniotos du marché puor srveir une clientèle dnnot les boesins évoluent en prnceename ;
 - le cxontete très cnceerrunitol dnas lueqel évoluent les eeripersnts de la pesisforon fcae à d'autres cructiis de distribution,
- ont amené les piteras signataires, par le présent accord, à aménager les cidiotnons de traival des intéressés en eardacnnt le rources au trvaial de nuit.

Arrêté du 11 jiun 2003 art. 1 : l'accord est étendu suos réserve de l'application des alticres L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tivaarl sloen lelsueqs la msie en pacle dnas une enesitprre ou un établissement du tviaarl de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son esnxetoin à de nvuoeeells catégories de salariés est subordonnée à la cuoicnsohn d'un arccod de bhnacre étendu ou d'un aorccd d'entreprise ou d'établissement qui diot cnionter l'ensemble des clsuaes définies à l'article L. 213-4 précité, et neotmnmnat celels riaaeletvs à l'organisation des tepms de pause, cleels destinées à améliorer les codnnotiis de tavairl des turaviealrls de niut et celles destinées à fteicalir l'articulation ernte activité nurnctoe et ecircxee des responsabilités fmlilaiieas et sociales.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

Les doipoiitsnss du présent acrcod cnneroncet les eenprestrs rnealvt du cmhap d'application de la cvotennoin cloictelve nlnoiatæ des ccmoemrs de gors n° 3044.

En aiaacoppltin du présent accord, les disiotspons de l'article 47 de la CCN des crcmeoms de gors n° 3044 snot annulées et remplacées par les dotoiisispns qui suivent.

Article 2 - Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

Est considéré cmmoe tlaiulrvaer de nuit, puor l'application du présent accord, tuot salarié qui :

- siot accompli, sleon son horraie de tvraial habituel, au mnios duex fios chaque snmiaee travaillée de l'année, au mions 3 hueers de taavirl effecticf qiieuodtn au cuors de la palge haroire cirsopome ernte 21 hueres et 6 heerus ;
- siot effectue, sur une période de 12 mios consécutifs, au minos 270 hueres de tarvial eceiffth au cruos de la pgale hiorrae cmrosipe ernte 21 herues et 6 heures.

Article 3 - Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

3.1. Ceirnrpattoe suos fmore de rpoes cpnseoaemutr (1)

Le telurivalar de niut bénéficie, à ttire de cetaontrripe suos fomre de reops compensateur, de :

- 1 journée de roeps à cmoepr de 270 herues de tivaral eecftiff de niut ;
- 2 journées de roeps à cotpmer de 540 heerus de taraivl eifcteff de niut ;
- 3 journées de rpeos à coptmer de 940 hruees de tavrial ecetiff de niut ;
- 4 journées de roeps à cetmpor de 1 180 heuers de tvaairl eefffcif de nuit.

3.2. Ceiptrotrnae suos fmore de rémunération

Tout salarié tranliaavlt hblleueemientat de niut ou par équipe bénéficie d'une pimre indépendante du saraile égale à 10 % du tuax de son sraaile réel puor chque huree de tariavl située enrte 21 hueres et 6 heures. Les anvaegats déjà aiuqcs à ce ttrie snot iumtblapes sur cttee prime.

Tout salarié tllvniaarat enitolxmenplenceet de niut bénéficie d'une prime indépendante du sraaile égale à 25 % du tuax harroie de son slaaire réel puor chuqae hruee de tiavral située etnre 21 hueres et 6 heures.

Outre les mirtjoonaas prévues ci-dessus, tuot salarié ecftnfueat au mnois 4 heeurs de tvaairl enrte 21 hreues et 6 hereus bénéficie d'une indemnité de casse-croûte d'un monantt égal à une fios et demie le muiimnm garanti.

(1) Prhapagrae étendu suos réserve que conformément aux dsotinsoiips de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, l'ensemble des salariés qualifiés de tiarevrluals de niut bénéficient d'un repos caeunstomper (arrêté du 11 jiun 2003, art. 1^{er}).

Article 4 - Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

4.1. Durée qnnediitoue (1)

Dans le crade de la répartition des horaires, la durée mmalxaie qiunnetidoe du tvaairl des tirvleauras de niut puet être portée à 10 hueres à ciotdonin que le salarié n'effectue pas la totalité de son tiavral sur la pagle hrioare cspiorme enrte 21 hueres et 6 heures.

4.2. Durée hebdomadaire

La durée menyone hrioadmadbee de trivaal des tlarluarevis de nuit, calculée sur une période qlquecunoe de 12 semaines, ne puet dépasser 40 heures. Puor les sceeruts alimentaires, la durée hmdiaebadroe moynene de tarival puet être portée à 42 hueres sur 10 siaemens consécutives nntemoamt en roaisn des resquis de ptree de denrées, en période de huete activité ou aifn de rcetpeser les délais de livraison.

(1) Paagharrpe étendu suos réserve de l'application des disotsnpiois de l'article R. 213-2 du cdoe du tvaairl qui définissent les activités aortausnit une dérogation à la durée qnoduitniee de 8 heeurs (arrêté du 11 jiun 2003, art. 1^{er}).

Article 5 - Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 rleavite à l'égalité enrte les fmmees et les homems suptlie :

" Tuot tvaiaerllur de niut bénéficie, aavnt son aotcieafftn sur un pstoe de niut et à ietrvnaells réguliers (tous les 6 mois), d'une slucleviarne médicale particulière.

Tout tleuvialar de niut qui shaiutoe ocecpur ou rnnerpede un ptose de juor et le salarié opuncat un psote de juor qui shiaoute ocecpur ou rpreerdne un potse de niut dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même etisrrepne a priorité puor l'attribution d'un eplmoi reoartissnt à sa catégorie psfnoislornnee ou d'un elmpoi équivalent. L'employeur porte à la ccninsaonsae de ces salariés la liste des elmpios dolpeiisbns correspondants.

Lorsque le ctoarnt de taiavrl prévoit que le salarié occupé à un ptsoe de juor prorua être occupé en qualité de tieruavallr de nuit, l'intéressé srea fondé à rsuefer son aiaoctefftn à un pstoe de niut s'il jisuitfe que ctete aociefttafn sairet itlaboicpmne aevc des oaatniglibs flimieaals impérieuses tleels que la garde d'un enfnat ou la psrie en cghrae d'une pensenre dépendante. Ce rfues ne cousttine ni une faute, ni un moitf de licenciement.

Le tilveaurlar de niut déclaré inapte, par le médecin du travail, à oupecr un pstoe de niut bénéficie du dorit à être transféré, tpreimoenmaert ou définitivement sur un ptsoe de juor doilnbpise dnas l'entreprise, copesarnrdot à sa qufoiaiclaityn et asusi cobpmarlae que pbssiole à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne puet pnncceroor la rutupre du coarnt de travail, du fiat de cttee inaptitude, que s'il est dnas l'impossibilité de pospeorr au salarié un ptsoe de juor carsonnperdot à sa qoilciuiaaftn et aussi cmpalaorbe que pbioslse à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié rsfuee ce poste. L'employeur derva jefiutsr par écrit de cttee impossibilité.

La teavsurlalie de niut enceinte, dnnot l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fiat la dandeme ou que le médecin du tvaairl constate, par écrit, que le psote de niut est itonabpiclme aevc son état, du diort d'être affectée à un ptsoe de jour, dnas le même établissement, pdnnaet le tmpes rantest de la gsssrsee et du congé légal postnatal. Lsoruqe le médecin du taraivl constate, par écrit, que le psote de niut est iptmiaocnble aevc l'état de la tvaliruelase de nuit, la période pdnneat lualqlee la salariée bénéficie du diort d'être affectée à un potse de juor puet être prolongée puor une durée n'excédant pas 1 mois. Le psagae en ptose de juor pnadnet la période prévue ci-dessus ne diot pas entraîner de bsaise de la rémunération de la salariée.

Si l'employeur est dnas l'impossibilité de popresor à la salariée enntiee ou ayant accouché, pndaent la période considérée, un pstoe de juor dnas le même établissement, ou si l'intéressée rsuefe d'être affectée dnas un artue établissement de l'entreprise, l'employeur diot faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les mtifos qui s'opposent au reclassement. Le canortt de taiavrl est aolrs sdpnusu jusqu'à la dtae du début du congé légal de maternité asni que, le cas échéant, pednant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. En cas d'allaitement, certifié par crciitaetf médical, le droit d'être affectée à un poste de juor est prolongé de 3 mois. En outre, pndaent 1 année à cptmoer du juor de la naissance, les mères aalnliat lerus entafns disposent, à cet effet, de 1 huere de roeps par poste drunat les heures de travail. Ces tmeps de repos s'ajoutent aux temps de pause."

Article 6 - Mesures destinées à faciliter

l'exercice du travail de nuit en articulation avec l'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

Les teiltvaurarls de niut dvoniet piuovor bénéficier, comme les aeurts salariés, des aticnos criosepms dnas le palm de fimotaorn des entreprises.

Afin de ronrecefr les possibilités de foaotimrn des taaurrlviels de nuit, les priaets sairtgenais itcinent les eerrispnets à vellier aux cdotiinons d'accès à la fmortiaon pnoflnoesrelise cninuote de ces salariés ctompe tneu de la spécificité d'exécution de luer coartnt

Accord du 5 mai 2003 relatif au financement et à la participation des délégués dans le cadre de l'étude formation

de travail.

Lorsque le salarié suivra une formation, l'entreprise dreva lui mtnainier la même rémunération qu'il ariaut perçue s'il aviat travaillé de nuit.

Article 7 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2002

Le présent aoccrd frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du traaivl anisi que d'une dnmadee d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	L'union noaaintle du crmemoce de gors de frtius et légumes (UNCGFL), La fédération naaontlie du creommce des pduritos lieirats et avloices (FNCPLA), La fédération ntnoliaae des scaytdnis de ccemorme de gors en pruodits aicelovs (FENSCOPA), La fédération européenne du cmcmreoe et de la drouitistbn des poruitds suos température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL), La cmhbare slidancye nolatanie de vente et sirecvws aueqmttuaois (NAVSA), La fédération natanloie de la décoration (FND), La chamrbe scnayldie nntoailae de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, caedau et Iniaruime (VCI), Le sycdanit noaniatl des dttribseuuïs aux cfiruoefs et parfumeurs, La fédération des stayidncs de la duibisotritn preinolfonslese (FEDA), L'union des irtudniess et de la druibiotstin des pqsilaeuts et du cohacuuotc (UCAPLAST), La fédération française des négociants en aerilpaps sanitaires, chauffage, cttmliioaasn et cnioalisatan (FNAS), La fédération nioaltane des sncidayts des gsstorises dsuteiurrts en matériel électrique et électronique (FGMEE), La fédération française de la dtosubiritin itildsenrule (FENETEC), La confédération française du cecmmore de gors et du cmmeorce irninaoattenl (CGI).
Syndicats signataires	La fédération des sreeivcs CFDT, La fédération naonltiae commerce, scervie et force de vtene CFTC, La fédération ntaaioalne de l'encadrement, du cemcmoe et des srceviws (FNECS) CFE-CGC, La fédération ntalinoae de caedrs des ideirntsus et cerceomms aerolgics et aemilitnreas CGC, La fédération générale des telarirluavs de l'agriculture, de l'alimentation, des taabcs et aulelmttes et des sceiervs cennexos (FGTA) FO.
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lrette du 19 jienvar 2026 (BO n°2026-4) Les gtssirseos aneartmielis de Fnacre (LGADF), par ltetre du 20 jnveiar 2026 (BO n°2026-4)

Préambule

Dans le cadre de l'étude fioamrtn initiée par la cmooissmin paraitie niaaoltne de l'emploi et de la fmroitaon pfenosleioisrne de la cnnovitoen clcvteoie des cmmcroees de gors n° 3044, les délégués des oaiistagonrns de salariés désignés puor pipctraier aux gporeus de tiaavr de niaevu III de ctete étude (appelés gpreous de taavril patrierias dnas le doumncet de présentation de l'étude) se vrreont accorder, par luer entreprise, les aoorinutaitss d'absence nécessaires ansii que le mineaitn de luer salaire.

Ces gpruoes de tavrial snot institués dnas cauhcn des 3 gadnrs surtees de la bchrane (secteurs alimentaire, non altmeiiane et interindustriel) et ont puor rôle de définir les emlipos poreaitirris et émergents dnas les ccerommes de gors asini que de vérifier les référentiels emolips cursnoitts par les geurpos de tlietaruis d'emplois, anavt voitdaalin par la CPNEFP.

Compte tneu de la ptpsrioooin du cbinaet PSCI, le nmrobe des réunions de ces geopurs de tiaavr ne dépassera pas 2 réunions par secteur.

Les modalités de msie en oervue et de prsie en cgarhe des frias de déplacement puor ces goerups de tiaavr snot arrêtées

Avenant du 27 octobre 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle Technico-commercial en thermique du bâtiment

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des négociants en arpipales sanitaires, chauffage, clamaioitsitin et citoslaaanin (FNAS).
Syndicats signataires	Fédération des sveciers CDFP ; Fédération nnilatoae de l'encadrement, du cromceme et des secirves (FNECS) CGC ; Fédération nlnitoaae de credas des iteudnisrs et ccreommes aleircogs et amiieteralns CGC.
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lttree du 19 jniaver 2026 (BO n°2026-4) Les girtsosses aeerltnmiais de Facnre (LGADF), par lttree du 20 jieavn 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Objectifs généraux du CQP

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

Le stecuer des epritsrnees de négoce en aperalpis sanitaires, chauffage, clsoiaitmtian et ctiaailsanon est confronté à un problème de reercmentut de technico-commerciaux spécialisés naomnemtt :

- dnas l'ingénierie d'équipement en thumreqie du bâtiment ;
- dnas la vntee de matériels ou de sevceris en tmiuqhree du bâtiment.

En effet, il n'existe pas de faomiotrn adaptée, à la fios tchinueq et commerciale, pmeetnatrt de stsafraiie les biesons de la profession.

1.1. Otebjs professionnels

Etre cbaplae de :

En cinoaacssne métier :

conformément à la ciotnnevon cclevtlooe des comemcers de gors n° 3044, à sioavr :

-nombre de délégués : 1 par grnade clartene sacindyle poavnvt éventuellement veintr d'une région éloignée de puls de 250 kilomètres ;

-frais de déplacement : remsmoreubent des fairs de déplacement en chemin de fer en première caslse ;

-indemnité fraaoifrite d'hôtel et de reaps puor les délégués dnot le trajet dépasse 250 kilomètres : 18 fios la vaeulr du miimnm gnarati ;

-indemnité fiaairoftre de rpeas : 4 fios et demie la veluar du muinimm garanti.

Les epoylrmeus aournt à farie l'avance des faris de déplacement.

Le secrétariat de la confédération française des corcemmes de gors luer en efecrtefua le rens mouremébt dnas la meurse où ils aitrpannenpet aux oirsianntagos adhérentes à la confédération.

Le présent aroccd frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du tvraail aisini que d'une danmdee d'extension.

- cnloeliser la clientèle, anemir et cdoroonner des projets, onrsagier un srevce après-vente, gérer un pniot de vetne de matériels ou de seveircs dnas la spécialité.

En csnnaoocsanie cioerlcamme et tuqechnie :

- posséder les thncqeieus nécessaires :

- à la cuolntiroaittcaasn d'affaires (droit commercial, giteson caolmptbe et financière) puvonat intéresser la vtene d'équipements ou d'installations destinés à des uasegs poifenenlorsss ou piacluirters ;

- à la vetne de prdoutis tneqiehcs ou de srivcees ;

- posséder les méthodes et olitus en mnkiretag opérationnel, en gteison ccmamioerle et vente.

En uiiaisolitn des moeys d'information et d'organisation :

- développer le traival de groupe, l'animation, la ctonuide de projets, l'implication du ponesrnel ;

- cnduoire et osreangir une bsae de données d'information commerciale.

1.2. Compétences recherchées

Compétences commenus aux duex orientations, siovar :

- feisanlir une négociation de vtene ;
- doiaegulr aevc des cnitels ou fnsuoerursis ;
- rédiger des rarotps cocueimmrax ou tuneqhecis ;
- crnudoie les équipes et aeimnr des réunions ;
- organiser, ainemr et contrôler l'activité d'une lngie de pdirtous ;
- uilister les panirpiucx lloigcies de bureautique, crmuocmieax et teuihnecqs ;
- développer une cmciatomnuon commerciale.

Compétences spécifiques à cahuqe champ d'activité :

TECHNICO-COMMERCIAL EN INGÉNIERIE d'équipements en tirmuehge du bâtiment (option 1)	TECHNICO-COMMERCIAL EN VTENE de matériels ou de sircvees en tuerimhqe du bâtiment (option 2)
--	---

Promouvoir et vendre des produits industriels. Traiter les appels d'offres et proposer des solutions techniques. Conclure une vente de produits industriels sur le plan commercial et technique : définir les délais, coûts, quantités, conditions, garanties ... Entretien et maintenance des matériels et de la qualité entre l'entreprise et ses clients. Assurer le bon suivi de la clientèle avec des outils tels que des fichiers, des logiciels de tournées ... Faire respecter les réglementations relatives au tarif et au service des clients. Établir un plan d'action commerciale pour améliorer la compétitivité et trouver de nouveaux marchés. Négocier les conditions d'achat avec ses fournisseurs.	Effectuer un bilan énergétique simple d'un bâtiment. Dimensionner et sélectionner un matériel thermique dans le cadre d'un fabricant. Connaître le principe de fonctionnement d'un tenimant d'air. Dimensionner un réseau hydraulique, Conseiller et orienter un client sur le choix de produits techniques et catalogues. Connaître le principe de fonctionnement des sources de chauffage et de climatisation d'un bâtiment. Gérer les stocks de matériels diversifiés et organiser leur approvisionnement. Le candidat devra acquérir les compétences nécessaires à la vente de services liés aux technologies de la thermique et de l'énergie.
---	---

Article 2 - Publics concernés

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

Jeunes de moins de 26 ans, titulaires du DUT de génie thermique et énergie, ou du DUT technico-commercial, ou d'un titre ou diplôme national équivalent (exemples : BTS énergie froid et environnement, BTS action commerciale).

Demandeurs d'emplois dans le cadre d'un contrat de qualification adulte.

Salariés ayant une expérience professionnelle satisfaisante de 3 années d'expérience minimum :

- soit dans les techniques de vente ;
- soit dans les techniques de dimensionnement et/ou d'installation de matériel de chauffage du bâtiment (chauffage et climatisation),

dans le cadre du plan de formation national du capital temps-formation (CTF).

Article 3 - Organisation de la formation

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

3.1. Formalités d'inscription

Le candidat au CQP devra regrouper la fiche d'inscription (annexe I) au cahier de qualification pilrlnfeenosoe " Technico-commercial " et l'avoir transmis à la chambre régionale de la fédération signataire, sous le contrôle de cette dernière, pour effectuer 6 mois de formation avant sa présentation d'inscription.

3.2. Types de contrats

3.2.1. Contrat en alternance

Cette formation peut s'effectuer sous forme de contrat de qualification avec une entreprise, sous forme de contrat de qualification.

Le contrat de travail est signé pour 1 année et comprend 15 semaines de cours de formation. Ces 2 contrats de travail sont soumis aux conditions d'acquisition d'une expérience professionnelle validée.

Dans le cadre du contrat de qualification les apprentis peuvent obtenir le CQP " Technico-commercial en thermique du bâtiment " de la branche.

Contrat de qualification

La formation peut s'effectuer sous forme de qualification. Le contrat de qualification est un contrat de travail en apprentissage qui permet d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, référencée par la branche professionnelle.

Il est validé par la DDFTEP (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), du département d'appartenance de l'entreprise dans un délai de 30 jours qui suit l'embauche.

L'entreprise doit désigner un tuteur en fonction de ses compétences professionnelles pour permettre d'aider l'apprenti à l'établissement de son projet.

La fédération française peut en considération le niveau de formation des apprentis et accepter la mise en place des dispositions suivantes :

- le niveau de rémunération des apprentis sera au moins égal au SMIC à l'issue du 6e mois de la formation ;
 - le contrat de travail, qui pourra être proposé aux apprentis à la fin de leur formation, ne comportera pas de période d'essai.
- 3.2.2. En formation continue
- Cette formation peut s'effectuer sous le statut de la formation continue.
- 3.3. Certs de formation
- Les candidats de formation pour l'acquisition des compétences professionnelles et techniques seront habilités par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la commission nationale des compétences de gors n° 3044.
- Sont d'ores et déjà habilités les centres suivants :
- le département génie thermique et énergie de l'IUT 1 de Grenoble ;
 - le département technico-commercial de l'IUT 2 de Grenoble ;
 - le lycée Maximilien-Perret d'Alfortville (Gefen).

Article 4 - Durée et contenu de la formation

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

4.1. Durée de la formation

La durée de la formation est de 410 heures réparties sur 15 semaines réparties en 3 périodes.

4.2. Contenu de la formation

Le contenu du programme de formation dispensée est porté en annexe II.

Article 5 - Conditions d'obtention du CQP

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

5.1. Évaluation de la compétence professionnelle

5.1.1. Critères d'évaluation des compétences professionnelles

CONTENU DES CRITÈRES	ÉVALUATIONS	COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES
Par l'entreprise : (voir annexe III : grille de critères pour l'évaluation des apprentis professionnels)	40 points	Qui évaluera notamment : - les compétences acquises ; - la qualité du travail fourni par le candidat ; - ses capacités d'adaptation ; - ses capacités à prendre des initiatives et à anticiper ; - ses qualités relationnelles.
Du rapport (20 à 30 pages) : (voir annexe III : grille de critères pour l'évaluation du rapport).	30 points	Développement d'un projet professionnel permettant d'apprécier les points suivants : - étude du marché des produits ; - de la distribution, de l'image et de la notoriété ; - de la concurrence, de l'amélioration de processus, etc.
De la soutenance (40 minutes) : (voir annexe III : grille de critères pour l'évaluation de la soutenance).	30 points	Exposé du projet où seront évalués les points suivants : - maîtrise du sujet et de la communication ; - qualité des réponses aux membres du jury ; - capacité à l'autocritique du travail fourni.

5.1.2. Choix, présentation et soutenance du mémoire.

Choix du sujet de mémoire

Le sujet de mémoire sera proposé par le candidat en accord avec le chef d'entreprise et l'équipe pédagogique.

Les critères de l'évaluation sont :

- les modalités d'élaboration du mémoire ;
- les dates et lieux du dépôt du mémoire (en 5 exemplaires) ;
- les dates et lieux de la soutenance.

Présentation du mémoire

Le mémoire doit refléter l'acquisition des compétences acquises en situation de travail et en formation dans les domaines du technique, du commerce, du marketing et de la gestion.

Le mémoire doit comporter entre 20 et 30 pages, hors annexes :

- résumé synthétique du projet ;
- remerciements ;
- introduction : motivation du choix du sujet ;
- présentation de l'entreprise : identité, activités, chiffres clés, produits... ;
- présentation du projet et réalisation de sa conduite ;
- synthèse et degré de réalisation ;
- conclusions ;
- sujets envisagés ;
- analyse préliminaire ;
- annexes.

Modalités de soutenance du mémoire

La soutenance du mémoire concerne le développement du projet dans ses points forts, mais en aucun cas la répétition orale du mémoire écrit.

- introduction (2 minutes) ;
- exposer le projet ;
- se présenter en tant que stagiaire et ses expériences professionnelles ;

- présentation succincte de l'entreprise (3 minutes) ;
- exposé du mémoire (15 minutes) ;
- présenter le thème exposé par rapport à l'ensemble du projet ;
- conclusion (5 minutes) ;
- un bilan sur les objectifs atteints et non atteints ;
- les aspects pour l'entreprise et pour vous ;
- les résultats économiques et humains ;
- questions-réponses du jury (15 minutes) ;
- délibération du jury (10 minutes).

Rôle du tuteur

Le tuteur aura reçu une formation spécifique à sa fonction, notamment sur des aspects pédagogiques. Il réalisera chaque étape de la préparation dans la réalisation du mémoire choisi.

Son rôle :

- vérifier l'adéquation du thème retenu avec la préoccupation de l'entreprise ;
- guider dans l'analyse technique et économique du problème traité ;
- aider à choisir les indicateurs les plus pertinents ;
- valider à l'organisation des idées, à la structuration du travail ;
- valider les solutions retenues et le réalisme du plan d'action ;
- s'assurer que la rédaction du mémoire répond aux exigences de l'entreprise ;
- aider à l'obtention des informations nécessaires.

5.2. Évaluation des connaissances techniques et commerciales

Des épreuves écrites évaluant le niveau des connaissances, dans les domaines techniques et commerciaux, auxquelles sont par formation, soit par expérience professionnelle, pénalisés de juger les candidats à l'entrée des outils pertinents permettant la résolution de cas concrets en entreprise.

Champs des connaissances attendues

Connaissances pour tout public

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
Connaissances métier.	Management.	Savoir conduire des équipes et gérer les conflits. Animer les réunions et conduire les entretiens.	20	20
	Droit des affaires.	Savoir négocier de manière constructive une négociation vente. Comprendre pour cela le cadre juridique de la négociation contractuelle, les pratiques commerciales et sécuriser les engagements des clients.	20	
	Les nouvelles technologies de vente.	Se familiariser avec les nouvelles technologies de commerce électronique. Savoir utiliser les réseaux et les outils informatiques (serveurs).	20	

Connaissances pour une profession à profil commercial

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
-------	---------	------------------	------	---------------

Connaissances fondamentales en thermique énergétique.	Thermique du bâtiment	Savoir établir un bilan d'apports ou de déperditions d'un bâtiment.	20	20
	Combustions fiord et environnement.	Connaître le principe de fonctionnement des chaudières et de refroidissement.	20	
	Climatisation.	Pouvoir établir un bilan d'un système de ventilation de l'air et connaître les différentes architectures.	20	
	Mécanique des fluides	Acquérir les notions de base d'un circuit hydraulique.	20	

Connaissances pour une personne à profil technique

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
Connaissances fondamentales en techniques commerciales.	Communication et négociation vente.	Comprendre l'enjeu de la communication interne et institutionnelle. Savoir organiser et conduire une négociation. Maîtriser les techniques de présentation et de traitement des objections.	20	20
	Marketing opérationnel.	Savoir développer et contrôler l'efficacité des leviers d'action commerciale et prévoir son offre.	20	
	Gestion et affaires commerciales.	Savoir apprécier à travers des indicateurs la performance commerciale et prévoir les ventes. Découvrir les procédures administratives liées à la vente et la chaîne documentaire.	20	

La note d'évaluation des connaissances techniques et clientèles est obtenue en calculant la moyenne du champ connaissances métier et du champ connaissances fondamentales.

5.3. Modalités d'obtention du CQP

5.3.1. Avis de l'instance de validation.

Est créée une instance de validation composée :

- de l'organisme de formation par son équipe pédagogique ;
- du tuteur du jeune en contrat de qualification (ou responsable hiérarchique dans toute autre situation) ;
- du chef d'entreprise ou son délégué.

Cette instance émet un avis au jury régional.

L'avis sera mentionné :

- " avec mention " lorsqu'il y aura tous les avis favorables ;
- " favorable " lorsqu'il y aura deux avis favorables ;
- " refusé " lorsqu'il n'y aura qu'un avis favorable.

5.3.2. Composition et fonctionnement du jury régional.

Le jury régional est constitué par un représentant de chaque organisation syndicale représentative du présent accord et d'autant de représentants patronaux.

Le jury régional émet sa proposition au vu de la situation du candidat et au vu du verdict de l'avis de l'instance qui réunit :

- les éléments de suivi des différents modules et des évaluations ;
- l'avis de l'instance de validation.

L'obtention définitive du CQP est rendue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), sur proposition du jury régional qui se prononce à la majorité de ses membres.

5.4. Conditions d'admission

Sera déclaré admis le candidat qui aura obtenu :

1. A l'entreprise d'accueil : une note au moins égale ou supérieure à 24/40 ;

2. Au mémoire : une note au moins égale ou supérieure à 18/30 ;

3. A la section : une note au moins égale ou supérieure à 18/30 ;

4. A l'évaluation des connaissances techniques et clientèles :

une moyenne au moins égale ou supérieure à 12/20.

Article 6 - Reconnaissance dans la grille de classification

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

Cette circulaire est adressée à son titulaire une fois qu'il a :

- au niveau V de la CCN des compétences de gors ;

- ou au niveau VI s'il encadre une équipe telle que définie dans la CCN des compétences de gors n° 3044.

Article 7 - Conditions d'obtention par validation des acquis de l'expérience VAE

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

Tout ou partie du CQP peut être obtenu par la validation des acquis de l'expérience (loi du 17 janvier 2002) après 3 années d'expérience professionnelle comme technico-commercial sédentaire dans le secteur du négoce de sanitaire-chauffage.

Le jury délivrant le CQP via la VAE est constitué conformément à l'article 4-1 du décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une

cifoiartcten professionnelle.

Le cas échéant, pour l'obtention intégrale du CQP, une formation peut être proposée au candidat pour l'aider à compléter sa formation et présenter les épreuves du CQP non validées.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Article - Fiche d'inscription

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

Certificat de qualification professionnelle

Technico-commercial en :
Ingénierie d'équipement en mécanique du bâtiment.
Vente de matériels de sievres en tihmureqe du bâtiment.
(Cocher l'option choisie)

Entreprise	Nom : ... Adresse : ... Tél : ... Fax : ... Mail : ... Activité principale : ... Nombre de salariés : ... Code NAF (code d'activité) : ...
Projet	Décrire en 10 lignes maximum le projet qui fixe l'objet de la rédaction du mémoire : ...

Décision :

Acceptée :

Date et signature

Refusée :

Motif :
.....
.....

Date de soutenance

Heure

Lieu

Article - Modules de la formation proposés par les centres

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

DOMAINE	MODULE	MATIÈRE	COMPÉTENCES ATTENDUES	HEURES
Compétences fondamentales en gestion et commerce (pour les techniciens de l'industrie)	M 1	Gestion et administration commerciale	- Savoir apprécier, à travers des indicateurs, la performance commerciale et prévoir les ventes. - Découvrir les procédures administratives liées à la vente et la chaîne documentaire.	30
	M 2	Comptabilité générale et analytique	- Comprendre le système d'information comptable. - Savoir apprécier les grands équilibres financiers et le niveau de risque. - Comprendre et parquer la décomposition des prix de revient.	40
	M 3	Communication et négociation vente	- Comprendre l'enjeu de la communication interne et institutionnelle. - Savoir organiser et conduire une négociation.	30
			- Maîtriser les techniques de présentation et de traitement des objections.	30
	M 4	Marketing stratégique	- Définir les déterminants des principales stratégies marketing. - Définir le processus de prise de décision stratégique.	30
	M 5 M 6	Marketing opérationnel	- Savoir développer et contrôler l'efficacité des leviers d'action commerciale pour améliorer son offre.	30

	M 7	Les fonctions de soutien logistique	- Comprendre les caractéristiques spécifiques aux marchés industriels en termes d'organisation et de comportement d'achat des clients professionnels. - Connaître les caractéristiques d'organisation de fonctionnement des services logistiques en relation avec la fonction commerciale, connaître la qualité de l'offre au client.	30
Compétences fondamentales en technique énergétique (pour les techniciens du commerce)	M 8	Notions de base en thermique	- Pouvoir appréhender un bilan d'énergie et de masse d'un système thermique.	36
	M 9	Transferts de chaleur	- Connaître les modes de transfert de chaleur pour calculer une résistance thermique.	30
	M 10	Thermique du bâtiment	- Savoir établir un calcul d'apports ou de déperditions d'un bâtiment.	34
	M 11	Combustion fixe et évènementiel	- Connaître le principe de fonctionnement des sources de chauffage et de refroidissement.	30
	M 12	Climatisation	- Pouvoir établir un bilan d'un système de mouvement de l'air et connaître les différentes architectures.	30
	M 13	Mécanique des fluides	- Acquérir les notions de base d'un circuit hydraulique.	30
	M 14	Choix du matériel en thermique	- Savoir utiliser les catalogues des fabricants ou fournisseurs pour faire un choix de matériels.	30
Compétences métier (pour tous)	M 15	Management	- Savoir conduire des équipes et gérer les conflits. - Animer les réunions et conduire les entretiens.	20
	M 16	Droit des affaires	- Savoir conclure de manière contractuelle une négociation vente. - Connaître pour conclure le cadre juridique de la négociation contractuelle, les principes de vente et sécuriser les engagements des clients.	40
	M 17	Les nouvelles techniques de vente	- Se familiariser avec les nouvelles techniques de commerce électronique. - Savoir utiliser les réseaux et les outils de vente (serveurs).	20
	M 18	Anglais commercial et technique	- Pouvoir dialoguer avec les clients étrangers.	20
Compétences de spécialisation (pour les techniciens industriels)	M 19	Technique du bâtiment	- Savoir calculer les déperditions d'un bâtiment et dimensionner le circuit de chauffage.	30
	M 20	Froid et climatisation	- Connaître les principes de fonctionnement d'un système frigorifique.	30
	M 21	GTC et GTB Liège de thermique	- Avoir les compétences pour établir un cahier des charges d'une géothermie centralisée ou du bâtiment	30
(pour les techniciens du commerce)	M 22	Marketing des services - l'organisation de l'offre	- Apprendre à développer une démarche marketing dans l'offre de services aux clients.	30

	M 23	Stratégies d'offres - l'approche - le développement de paaarrittens La gtisoen de la qualité	- Svoiar oieitmpsr la pioctudron de srcieevs et abiertrr entre une démarche anomotue ou partenariale. - Saivor mrseuer la siattcfsaoin client. - Svoiar ifiindeetr les casues de doftniynsnenocmet et aopertpr les acntios correctives.	30
--	------	--	--	----

Article - Grille de critères pour l'évaluation des aptitudes professionnelles

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2003

CRITÈRE d'appréciation	1	2	3	4	5
Appréciation générale : Tenue, présentation, civilité, charisme, ponctualité					
Efficacité au tavairl : Opérationnel, actif, autonome, capacité de travail, rigoureux, persévérant, vnatrloioe					
Compréhension et asoilstiamin :					
Niveau de connaissances, rapidité à intégrer des éléments nuuevaoux					
Curiosité d'esprit : Dynamisme, initiative, aopitnciatn					
Coopération :					
Impliqué, polyvalent, chehcre à s'informer					
Relations aevc le pnsenoerl :					
Aptitude à communiquer, intégration dnas l'entreprise					
Disponibilité :					
Esprit d'équipe, siioctlle du travail, prêt à rernde sericve					
Relations clientèle :					
Total : /40					

Observations de l'évaluateur :

...

...

Grille de critères puor l'évaluation du rapport

CRITÈRE	EXPLICATION	NOTATION
	FORME	
Structurer le dossier	... Paln du mémoire, msie en page, qualité de la présentation, pitrooporn dossier/annexes, pintencere du chioix des documents, cnculsooin tehuqcnie et personnelle...	5
Exprimer par écrit	... Orthographe, syntaxe, vocabulaire, compréhension, clarté...	5
	FOND	
Positionner le pjreot ...		5

Analyser le pejrot :		5
Raisonner	Fiabilité de l'étude, fil conducteur, mdoe opératoire, argumentaire, vsier des solutions, firae prueve de bon sens, de réflexion...	
Décider	Savoir firae des choix, pneieetcrns des choix, faire pvuere d'initiative, mtveoir ses choix...	
Mettre en orueve le pojret :	5	
Organiser	... Méthodes employées, prévision d'un paln d'action, hiérarchisation des inorainomfts et des tâches, budget, rentabilité escomptée...	
Réaliser	... Agir, mtetre en oeuvre, epetlxoir les meonys mis à disposition...	
Evaluer	Mesurer l'impact du résultat	
Valider et pérenniser le prjeot	...	5
Total : /30		

Grille de critères puor l'évaluation de la suncntaeoe

NIVEAU d'opinion	1	2	3	4	5
Structure de l'exposé, eixspoesrn orale					
Présentation générale, amtonaiin					
Utilisation d'outils de cmiimocntaoun et lisibilité des stpuoprs veluiss					
Gestion du tmpes itamrpi					
Logique de l'argumentaire (compréhensibilité, réponse au sujet, eixptcoialns données)					
Réponses aux qisuotnes					
Total : /30					

Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de gros

Signataires	
Patrons signataires	fédération des cmoeermcs et des siecervs UNSA
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des cecmomres et des sveeicrs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Begolant Cedex, au csoneil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484

Pairs Ceedx 10.

Monsieur,

Nuos avnos le pisilar de vuos fraie saivor que, après décision du

**Lettre d'adhésion du 24 mars 2006 de
la chambre syndicale nationale de
ventes et services automatiques
NAVSA à l'accord du 10 juillet 1997
portant création d'une CPNEFP**

En vigueur en date du 24 mars 2006

Issy-les-Moulineaux, le 24 mras 2006.

La camhrbe scyialnde noatanile de vntee et serecivs
aumtatuïques (NAVSA), 37 bis, rue du Général-Leclerc, 92442
Issy-les-Moulineaux Cedex, à la diioectrn départementale du
travail, de l'emploi et de la fotoarimn professionnelle, srcevie des
cooteinnnvs collectives, 18, rue Parmentier, 75011 Paris.

**Avenant du 13 avril 2006 1 à l'accord
du 5 mai 1992 relatif aux salaires et à**

breauu fédéral de la fédération des ccmreomes et des sveeicrs
UNSA, pisre à l'unanimité, nuos adhérons à la cootivnenn
clceoltive " Ceeocrmms de gors " n 3044.

Vullieez agréer, Monsieur, nos siatlauntos distinguées.
Le secrétaire général.

Madame, Monsieur,

Par la présente lettre, la carhmbe siycandle nltnaaioie de vtene et
seviercs aotutiaumqes (NAVSA) adhère à l'accord du 10 jueillt
1997 pontart création d'une cmmioossin praitriae ninlotaee de
l'emploi et de la ftmiaoron pnionlfsloesee dnas la cvnotnoein
cvloicetle nltnaaotie des ceceomrms de gors (n° 3044).

Conformément aux aclertis L. 132-9 et L. 132-10 du cdoe du
travail, cette ltrtee srea déposée, en 5 exemplaires, à la dtcioerin
départementale du travail, de l'emploi et de la firmaootn
peonenlrossfile de Pïars et un eailxperme srea reims au cisonel
de prud'hommes de Paris.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères snloittuaas
distinguées.
La déléguée générale.

l'accord RTT du 14 décembre 2001

Signataires	
Patrons signataires	Union naaontile du cemrcmoe de gors de fturis et légumes (UNCGFL) ; Fédération nIntaaoie du corcmme des puoidtrs liraiets et aloevcs (FNCPLA) ; Fédération nonaatlie des siyctands de ccmomre de gors en puotrdis aiolvcs (FENSCOPA) ; Fédération européenne du cmrmeoce et de la droiuitbtisn des ptroiuds suos température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ; Fédération nolanitae des getssosris en fulres coupées (FNGFP) ; Chambre scnadilye natailone de vetne et scrveies atuoiaktuems (NAVSA) ; Fédération nlaotnaie de la décoration (FND) ; Union psrleonfolnesie de la catre potlase (UPCP) ; Syndicat nanatoil des ppeitears répartiteurs spécialisés (PRS) ; Syndicat ninoatal des greotissss en furturneios générales puor braeux de tbaac ; Chambre sniyalcde nlitaoane de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, ceauadx et lmeuiinars (VCI) ; Syndicat noiantal des dtiurtueisrbs aux cferiufos et prfuumaers ; Fédération des sitcdnays de la dbsoitiirtun posrnoifeelnse (FEDA) ; Union des idisurtnes et de la doiitrsiutbn des puqeitasls et du cachoooutc (UCAPLAST) ; Fédération française des négociants en alpeirpas sanitaires, chauffage, citaatlimison et cnaiiatlsaon (FNAS) ; Fédération nointalae des sndaitcys de gistsrseos debtrtiurutss en matériel électrique et électronique (FGMEE) ; Fédération française de la diibtisurotn ieuslrlnrtidie (FENETEC) ; Confédération française du cemocmre de gors et du ceocrmme irananiotntl (CGI).
Syndicats signataires	Fédération des scvereis CDFT ; Fédération ntiaanloe de l'encadrement, du crommece et des sevecirs (FNECS) CGC ; Fédération générale des tlavluarreis de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et aeuttmells et des sirevcs cnenxoes (FGTA) FO.
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par ltrtee du 19 jaenivr 2026 (BO n°2026-4) Les gresostsis ariaeaitmlns de Fcrane (LGADF), par lttere du 20 jevanir 2026 (BO n°2026-4)

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

La glrlie des sialeras cntivnoelonnes est un mnmiia de référence prorpe à norte profession. Il s'agit également de tneir ctpmoe des évolutions du SMIC, bsaie légale de référence, sur luqealle s'appuient les entreprises. La glrlie de saeilars diot assui être pivrsosrege et convreesr tutoe la sopuessle nécessaire à la pisre en cmptoe des données économiques et scioales de cuahqe époque.

L'objet des présentes diootsisnps vsie à créer un nauvoeu mécanisme de ctoconustirn de la glrlie cnnteoenvinolle évolutif, spluoe et simple.

L'objectif est dnoc de :

- définir de noeavux mécanismes de détermination de vlueas de la glrlie par la renégociation du ttrie III de l'accord du 5 mai 1992 ;

- clrucnoe une nolluvee gillre des mimina coenletonvinns puor l'année 2006.

Les doiipnsiosts cnnoeeuts dnas le " Trtie III. - Gillre de saarlies mleeunss " de l'accord de clatafiioocssns du 5 mai 1992 intégré à la cintvoeonn ctloclivee des creemmcos de gors n° 3044 snot annulées et remplacées par :

(voir ce texte)

Grille des mmiina conventionnels
puor 151,67 herues mellseuens au 1er airvl 2006

Du nvaieu I échelon 1 au naeivu VII échelon 3, la grille des miinma ctonvinenelnos s'apprécie mensuellement.

Du niaevu VIII échelon 1 au naievu X échelon 2, la grille des mminia cenotnnelovins s'apprécie au 31 décembre en cprmaanot le 1/12 du mnaontt ttoal du slraaie burt perçu par le salarié pndneat l'année aevc le miiuumm conventionnel.

Ce calcul s'effectue pro rtaa trmopeis en cas d'arrivée ou de départ en corus d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du tepms de taravil au snes du cdoe du travail ou de cnameghnet de ciitoialsfcsan en crous d'année.

Puor l'année 2006, le mmuiinm cvnitenoneonl puor les nievuax VIII échelon 1 à X échelon 2 s'apprécie pro rtaa timeorps à cemtpor du 1er avril 2006.

NIVEAU	ÉCHELON	MIMINA	MMIINA	MMIINA
		employés	tcecniihnes	agents de
		au 01-04-2006	au 01-04-2006	miasitre
				au 01-04-2006
	1	1 222,00		
I	2	1 229,33		
	3	1 236,71		
	1	1 244,13		

II	2	1 251,59		
	3	1 259,10		
	1	1 266,66		
III	2	1 274,26		
	3	1 281,90		
	1	1 289,59		
IV	2	1 297,33		
	3	1 305,12		
	1	1 350,00	1 350,00	
V	2	1 400,63	1 400,63	
	3	1 453,15	1 453,15	
	1	1 507,64	1 507,64	
VI	2	1 564,18	1 564,18	1 564,18
	3	1 622,83	1 622,83	1 622,83
NIVEAU	ÉCHELON	MIMINA		
		credas		
		au 01-04-2006		
	1	1 703,97		
VII	2	1 789,17		
	3	1 878,63		
	1	2 350,00		
VIII	2	2 585,00		
	3	2 843,50		
	1	3 127,85		
IX	2	3 440,63		
	1	3 956,73		
X	2	4 748,08		

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

Les aménagements relatifs au temps de travail résident en 2 points principaux.

Pour le secteur aéroportuaire : une augmentation du contingent d'heures supplémentaires. Les entreprises du commerce de gros alimentaire doivent, en effet, être particulièrement réactives pour servir au jour le jour, dans un environnement très concurrentiel, un marché mobile par nature, variable et souvent imprévisible, y compris à court terme.

Ces facteurs nécessitent, pour les entreprises du commerce de gros alimentaire, une adaptation du contingent d'heures supplémentaires tout en fixant les conditions de mise en œuvre. Ces adaptations ciblées permettront de répondre aux contraintes inhérentes à ces activités et finissent le maintien de l'emploi.

Pour tous les secteurs : une réécriture de la définition des salariés concernés par les réductions anuelles en jours afin d'être en conformité avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur sur ce thème (notamment loi Fillon du 17 janvier 2003 et loi en faveur des PME du 2 août 2005).

Les dispositions ciblées dans l'article 1.7 " Croissance des heures supplémentaires " de l'accord de branche du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par :

(voir cet article)

Les dispositions ciblées dans le " A. - Salariés concernés " de l'article 2.3.2. " Civilité des réductions annuelles en jours " de l'accord de branche du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par :

Le " B. - Modalités " de l'article 2.3.2 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001 est inchangé.

Article 3

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

Les salariés relevant de la CCN des commerces de gros n° 3044 du secteur non alimentaire bénéficient d'une garantie d'ancienneté.

Cette garantie d'ancienneté vaut pour le temps passé au travail et ce que celui-ci entraîne pour le salarié comme progrès. Elle ne vaut pas l'expérience acquise par les salariés tout au long de leur parcours professionnel.

Les dispositions ciblées dans le " A. - Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) " du titre IV " Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) et garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire) " de l'accord de csa du 5 mai 1992, sont annulées et remplacées par :

(voir cet article)

Le " B. - Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire) " est inchangé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

Les 3 thèmes (salaires, temps de travail et ancienneté) de cet accord sont considérés comme insaisissables par les signataires. Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause

nomemtnat par des eunxoislcs lros de l'extension ou par des txtees législatifs ou réglementaires ultérieurs, les ptreias conennvinet de réexaminer le présent aroccd dnas un délai de 3 mios à ctpemor de la potbaiculn de l'arrêté d'extension ou du cmnheeangt législatif ou réglementaire au raegrđ de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'accord anisi altéré. La paitre la puls dntiigelge sariisa alors les auetrs sgraiatenis dnas le carde ainsi défini.

Article 5

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

Les arodccs d'entreprise, d'établissement ou de gupore ne peeuvnt déroger aux doptinosis du présent accord, suaf cuasles puls fovelabars aux salariés.

Article 6

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

Le txete du présent aocrđ est fiat en nobrme ssuafinfđ d'exemplaires puor rmeise à canuche des oiantasnorigs et dépôť dnas les cnndiooits prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Avenant n 2 du 12 mars 2008 à l'accord du 10 juillet 1997 relatif à la

L'extension srea demandée par la pirtae la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2006

Les dntsiioisops de la cioonvnten clivcolete et des aocrđs qui ont sviui cnuitestnot un tout, l'ensemble aynat été conçu et mis en orveue dnas un socui pnnaemert d'équilibre en rptesneact les eniexcegs et le cttnexoe des différentes époques de luer création ou de luer révision. Il coneivnt de raelpepr le caractère famnntdeol de ces dioiotpsinss et la nécessité d'en préserver l'équilibre.

Il a semblé tfooiteus insabplsiede d'aménager la srurtctue de rémunération cneltoionenlnve vres puls de lisibilité, puls de souplesse, puls de progressivité, et ce aifn de miuex vraoeilsr le développement des compétences et les pmererncaofs des salariés.

Par auielrls en matière d'aménagement du temps de travail, il s'agit de définir les nnootis raevielts au cngtnnoiet d'heures supplémentaires puor le setucer aitmnlarie et aux ffaotirs en jours aifn d'adapter celles-ci aux nouveavx tetexs législatifs et réglementaires parus ces dernières années sur ces mêmes thèmes.

Enfin, il s'agit de fixer les cioontinds de msie en orevue d'une nolvelue gnartaie d'ancienneté, puor le suectr non alimentaire, sur une bsae alulnene de rémunération.

création d'une CPNEFP

Signataires

Patrons signataires	Union nationale du commerce de gors de fruits et légumes (UNCGFL) ; Fédération nationale du commerce des produits laitiers et œufs (FNCPLA) ; Fédération nationale des étudiants de commerce de gors en pardous aveclois (FENSCOPA) ; Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ; Fédération nationale des gosses en flures coupés (FNGFP) ; Chambre silencieuse nationale de vente et services alimentaires (NAVSA) ; Fédération nationale de la décoration (FND) ; Union professionnelle de la cuisine (UPCP) ; Syndicat national des professionnels répartis spécialisés (PRS) ; Syndicat national des gosses en frontiers générales pour buaerx de tabac ; Chambre silencieuse nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadavre et liumanre (VCI) ; Syndicat national des distributeurs aux frontières et fournisseurs ; Fédération des syndicates de la distribution alimentaire (FEDA) ; Union des étudiants et de la distribution des produits et du commerce (UCAPLAST) ; Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et chauffage (FNAS) ; Fédération nationale des syndicates de goetrisseurs d'équipement en matériel électrique et électronique (FGMEE) ; Fédération française de la distribution alimentaire (FENETEC) ; Confédération française du commerce de gors et du commerce international (CGI).
Syndicats signataires	Fédération des services CDT ; Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ; Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ; Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et agricoles et des services coxens (FGTA) FO ; Fédération des professionnels du commerce, de la distribution et des services CGT.
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les gosses animeés de France (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 7 mai 2008

Les dispositions de l'article 7 de l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle sont modifiées comme suit :

« Article 7

Tous les ans, chaque collège choisit parmi ses membres un président titulaire et son suppléant ou un vice-président titulaire et son suppléant.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement :

? un président titulaire et son suppléant appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;

? un vice-président titulaire et son suppléant appartenant à l'autre collège.

Le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont choisis parmi les membres titulaires de la CPNEFP.

Lorsque, pour une réunion, le président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque, pour une réunion, le vice-président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont absents lors d'une même réunion, il est procédé à la désignation d'un président et d'un vice-président de séance au début de la réunion.

Si le président titulaire ou le vice-président titulaire sont absents 3 séances d'affilée, ils sont remplacés par leurs suppléants pour la durée du mandat restant à courir. Il sera alors procédé à la désignation d'un nouveau suppléant.

Le président et le vice-président représentent la CPNEFP dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président préparent de manière paritaire l'ordre du jour des séances et assurent le suivi de l'exécution des décisions de la CPNEFP.

Ils peuvent être amenés à la commission paritaire de la convention collective de commerce de gors des activités de la CPNEFP.

Le secrétariat de la convention collective des commerce de gors (n° 3044) rédige les procès-verbaux et assure la conservation de la commission. »

Article 2 - Dépôt et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 7 mai 2008

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Accord du 13 novembre 2008 relatif à

la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Uinon ntoaiadne du crmeocme de gors de friuts et légumes (UNCGFL) ; Fédération naontanlie du cmcmeore des pidruots laitires et aicevlos (FNCPLA) ; Fédération nnalioate des sdiacytns de ccmemore de gors en ptidours avcielos (FENSCOPA) ; Fédération européenne du coemmcre et de la dobisuuttrin des putdiros suos température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ; Fédération nonltaiae des gisseosrts en frules coupées (FNGFP) ; Crmabhe snliadcye nlaantoie de vnete et serveics aqtmuuteaos (NAVSA) ; Fédération noltnaiae de la décoration (FND) ; Uinon pnlorniesoesfle de la crate plosate (UPCP) ; Scniyadt ninotaal des preeitaps répartiteurs spécialisés (PRS) ; Siycadnt niatnoal des gitreossss en frretounis générales puor baureux de taabc ; Crmhabe snadyicle nanoatile de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cdeaau et lmuniriae (VCI) ; Sancidynt nniotaal des duitstrubreis aux cufifoers et prmufruaes ; Fédération des sydactnis de la ditruobitsin poosfilnrlsneee (FEDA) ; Unoin des indusietrs et de la dtibisoruitn des peiutaslqs et du cucauhtoooc (UCAPLAST) ; Fédération française des négociants en arilpapes sanitaires, chauffage, ctlsiiiaamaotn et ciaainlsoatn (FNAS) ; Fédération ntianaloe des sadnticys de giosterssss drrtiueistbs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ; Fédération française de la druoisbittin idulnelstrie (FENETEC) ; Confédération française du comrceme de gors et du cmrmocee iirnttoneaal (CGI).
Syndicats signataires	Fédération des scerives CDFT ; Fédération niaatlnoe commerce, siervecs et frcoe de vnete CTEC ; Fédération niotaanle de l'encadrement, du ccomreme et des srveceis (FNECS) CFE-CGC ; Fédération des employés et cdears (FEC) CGT-FO ; Fédération générale des tlvlraraueis de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et aleutlmtes et des scievres cnoxnees (FGTA) FO.
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par ltrete du 19 jvniaer 2026 (BO n°2026-4) Les gorteissss anmraeiteils de Fnrcae (LGADF), par ltrete du 20 jneiavr 2026 (BO n°2026-4)

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

(1) Tremes elcuxs de l'extension cmmoe étant ctaoirnrres aux
dptossiinos de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.

Article 2 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 13 nov. 2008

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de sélection conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il s'est procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des irueintdss et de la droiittsbun des piesualtqs et du cauhotcuc ; La crmabhe sidnalcy de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, caedau et lmunriaie ; La fédération des sicdnytas de la dusbiitritn aumotibole ; La fédération française de la dutotbirsiiin ielurdsliitne ; L'union nlnioatae de crmcmeoe en gors de fitrus et de légumes ; La fédération ntainaloe des sitydhcas de gssoiesrts en matériel électrique et électronique ; Le sinaydct natinoal des paeitpers répartiteurs spécialisés ; La fédération nlinataoe du cmomcere des potrudis lriaeits et alicoves ; La fédération européenne du cemormce et de la driuostibitn des pdiortus surgelés et des gleacs ; La fédération niaalnloe de la décoration ; L'union pineleoflnrosse de la catre poslate ; La fédération naialntoe des sydintacs de ccomreme en gors en ptduoirs avioecls ; La confédération française du cemorme de gors et du cemormce itorateanninl ; La cmrbahe slinycdae notinalae de vntee et des sicveers aiauuemqotts ; Le sdyainct ntinoaal des dtibtusieurs aux ceiorffus et preuamrfs ; La fédération française des négociants en arlppaies seintriaas ; La fédération niaontlae des groteissss en furels coupées,
Syndicats signataires	La fédération ntlinaaoe de l'encadrement du crmmeoe et des sveicrs CFE-CGC ; La fédération générale des tlreaurvlias de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et des activités anenxes FO ; La fédération commerce, sreeivcs et fcroe de vente CTFC ; La fédération des sceervis CDFT ; La fédération nnoltaiae des cadres, agetns de maîtrise des industries, cmceorems aoceligrs et alimentaires,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lterte du 19 jevinar 2026 (BO n°2026-4) Les grsstioes atieramenils de Fcanre (LGADF), par lertte du 20 jeinavr 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Objectifs généraux des CQP de la branche des commerces de gros

En vigueur étendu en date du 18 mai 2010

La bnahre des cmmorcees de gros, qui cpmote einvorn 350 000 salariés, connaît une évolution ftroe de ses activités, dnas un cotenxte très concurrentiel, ntmneaomt marqué par une dnmeade iotapnmtrre de scvriees associés aux activités de vente. Les esiertreps de la bachrne présentent des bnseois en matière de développement des compétences de lerus salariés dnas le dmainoe de la vente, tnat dnas le cdare de purcaros d'intégration aux métiers du cocrmeme interentreprises, que dnas le cdrae de pocraurs de ptrinoosofainlessan ou d'évolution pronnslfeioelse des salariés en poste.

Considérant que les métiers du cmemorce itreepnrsieentrs nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux esrenretips du stuceer et qu'il n'existe pas de ctiitcofriean pollrisnfesonee correspondante, la brhacne saiouhte procéder à la création de ceicftarits de qoiliiaftaunc proniseoslfnee (CQP).

Conformément aux riadntaomonmces figarunt dnas le prrapphaae 3.2 de l'accord noitanal ifornenesptiosrenl sur le développement de la fortimoan tuot au lnog de la vie professionnelle, la pofstsooniaaisnielrn et la sécurisation des pcraours pnlosefsionres du 7 jivaner 2009, les CQP des ceormecms de gors s'inscrivent en complémentarité avec les cairietnoticfs pirenolefnsleoss existantes.

Article 2 - Qualifications visées par les certificats de qualification professionnelle créés dans le domaine de la vente

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La bahnrcce des cecremmos de gors crée 3 cictefatirs de qatliuofiican pnsreonosilfele (CQP) crdeornonpast aux qnitfalaucios svtuneais :

? CQP « Vente sur stie » : les crcoauimmex sur stie en crmcmeoe de gors aelueilcnt et acoacngenpmt les cletins dnas luer coihx de plotdrus et de srevices sur un leiu de vente. Ils menttet en vaeulr des pdriouts sur le leiu de vente, réalisent les estaeecsinmns anisi que les duoemcnts sotprups à la tcrisanoatn commerciale. Luer spécificité est de s'adresser dnas luer gdrnae majorité à des clteins professionnels, qui se caractérisent par un niveau d'exigence élevé en matière de csacnnsonaie des potduirs ;

? CQP « Rloteian caeciormmle à dcsatine » : les télévendeurs en cmrecoe de gors asrnesut et développent une rialeotn cmilroamece à distance, pnnacrelmipeit par téléphone. Ils réalisent des activités de vente, de cneisol et éventuellement de peoirpscton téléphonique... Ils gèrent les rotaiens cnielts (suivi des réclamations, relance...) et seivunt le diosser cnleit en vue de fidéliser luer clientèle. Ils pevneut iveientrrr sur un ptalaeu de télévente ou en équipe puls restreinte, en ciotlboraoaln avec une équipe de vedurens itinérants (binômes vente/télévente) et les ietnnnaetvrs de la chaîne liigtosuqe et dinovet svruie l'évolution de la pqiutoile coclermiame de l'entreprise (nouveaux produits, nelovlues oreffs promotionnelles...). Luer spécificité est de s'adresser dnas luer grnade majorité à des citnels professionnels, qui se caractérisent par un niaveu d'exigence élevé en matière de cacinnsaonse des pidutors ;

? CQP « Ceaoicrmml itinérant clientèle persolfinnsolee » : les cumoiercmax itinérants clientèle psenilsoolnerfe en cmemerocs de gors (H/F) prospectent, développent et fidélisent un pofletiruee de citenls pnoneosfeillss sur un marché ou un trtoreiie déterminé. Ils apenptrot un ciseonl technique, peonsoirt des sriecvcs adaptés aux bniseos de luers ceintls et prospects, et en négocient la vtnee en tnanet cmtope de la piioutlqe de tociaitfrain et de la plotique caroelmcmie et digtliae de l'entreprise. Luer spécificité est de s'adresser meejianaomrrtt à des ceintls professionnels, qui se caractérisent par de froets atetents en matière de cesionl et d'accompagnement sur les produits, les tniheques et les severics proposés.

À paritr d'une anlsyae des activités de leurs cteinls et ppsceorts et d'une anlsyae de luer secteur, ils évaluent le pttonieel d'achat des celtins et postcpers et ietdnfeinit l'offre ssiulectbpe de répondre au mueix à leurs besoins. Ils asrnesut le sivui de la rioleatn cmcairmeloe avec luer puoeitrlrfee de clients, en coidiortoann avec la vtnee sédentaire et les différents seervics de l'entreprise, et trtniaet les idtinecns et réclamations liés aux cemanomds passées. Ils eecxrnet luer activité dnas le cdrae de veitiss des cenlits poseslnnireofs et des psrtpoecs et snot cnuiodts de manière coansrtise à échanger avec les celnits à distance.

Au rgeard de cttee définition, les peatirneras soaicux de la barchne ont décidé de psinentoior ce CQP au niveau de qlatficauiion ?5? du cdare nntiaaol des cnttoacreifiis professionnelles.

Article 3 - Objectifs et publics des certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Pour répondre aux boinses des eiepsnetrrs de la branche, tiros oetjicfbs ont été donnés aux CQP des ccoemrms de gors :

? fmraisloer et mtetre en ?uvre des pacorrus d'intégration aux métiers de la vtnee dnas les esrnetipres de corecemms de gors ;

? fctiaaelr la msie en ?uvre de pcraours de développement des compétences en s'appuyant sur des oitlus de barnhce ;

? srterctuur et aegcomcnapr le pssagae d'un métier à un autre au sien de l'entreprise, nemnmoatt ernte les différents métiers de la vente.

Les CQP s'adressent donc à trois catégories de publics :
? les nouveaux entrants jeunes ou adultes dans une entreprise de commerce de gros ;
? les salariés présentant des besoins de développement des compétences ;
? les salariés souhaitant suivre un processus d'évolution professionnelle, voire changer de métier.

Commercial itinérant clientèle professionnelle :

Le CQP s'adresse aux catégories de publics suivants :
? les nouveaux entrants jeunes ou adultes dans une entreprise de commerce de gros ;
? les salariés présentant des besoins de développement des compétences ;
? les salariés souhaitant suivre un processus d'évolution professionnelle, voire changer de métier ;
? aux demandeurs d'emploi souhaitant s'orienter vers le métier visé par le CQP.

Article 4 - Modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Conformément à l'article 33 de l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009, les CQP des commerces de gros s'appuient sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Ces référentiels finissent en annexe au présent accord. Ils sont complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours, en lien avec les recommandations de l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009.

Les référentiels de compétences des CQP des commerces de gros sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définies des critères, modalités et outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les unités de compétences peuvent être acquises indépendamment les unes des autres. L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc par unité de compétences par unité de compétences. Il appartient au jury d'évaluer la maîtrise de la délivrance des CQP, unité par unité, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

Les unités acquises le sont pour une durée de 5 ans. Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Dans le cas où le jury ne lui délivre que certaines unités de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat est alors réévalué en entreprise et en entreprise d'évaluation en entreprise sur les seules unités de compétences manquantes s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP dans le domaine de la vente ont été conçus pour faciliter le passage d'un métier de la vente à un autre. Cainses compétences sont donc communes aux 3 CQP. Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences et donc de son CQP indéfiniment. Il lui reste donc à obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, un minimum les unités manquantes.

Les CQP des commerces de gros forment l'objet d'un dépôt à la commission nationale de la certification professionnelle ou d'une inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Le CQP ? Commercial itinérant clientèle professionnelle s'appuie sur un référentiel de compétences composé de 2 blocs de compétences ablesse indépendamment les uns des autres :
? bloc de compétences 1 : inscrire et suivre une activité commerciale et de prospection auprès de clients professionnels ;
? bloc de compétences 2 : présenter des clients professionnels et négocier des offres commerciales dans un contexte omnicanal.

Pour chaque bloc de compétences sont définis des critères, modalités et indicateurs d'évaluation.

Il appartient au jury d'évaluer la maîtrise de la délivrance du CQP, bloc de compétence par bloc de compétence, en fonction des résultats obtenus sur chacun des blocs par un jury d'évaluation composé d'un binôme d'évaluateurs habilités.

L'accès au CQP par blocs de compétences est possible dans le cadre de la voie de la formation professionnelle et de la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que de la certification individuelle, soit parce que le candidat a obtenu un ou plusieurs blocs du CQP, soit parce qu'il a déjà validé certains blocs et souhaite compléter son parcours.

Il est acté que le CQP ? Commercial itinérant clientèle professionnelle a fait l'objet d'une réinscription au RCNP sur décision de la CPFPN du 20 avril 2023. Cet événement est pour l'instant sans effet :
? le développement de l'attractivité du CQP de la branche auprès du public,
? l'accès à un panel de formations pour les actions de formation préparant à ce CQP.

Le référentiel de compétences en annexe II ? Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP Vente itinérante ? de l'accord du 18 mai 2010 susvisé est supprimé, les participants suivaient ayant fait le choix de ne pas annexer le nouveau référentiel du CQP ? Commercial itinérant clientèle professionnelle. ?

Article 4 bis - Correspondances avec les versions antérieures du CQP " Commercial itinérant clientèle professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Le CQP ? Commercial itinérant clientèle professionnelle a fait suite à un engagement au RCNP, jusqu'au 4 janvier 2024, du CQP ? Vente itinérante en commerces de gros ? (RNCP32390).

Les titulaires d'un ou plusieurs blocs de compétences du CQP ? Vente itinérante en commerces de gros ? peuvent se voir reconnaître une reconnaissance avec la version mise à jour du CQP aux conditions suivantes :
? le candidat ayant validé les blocs de compétences 3 (RNCP32390BC03 ? Outils de l'activité commerciale en vente itinérante aux professionnels), et 4 (RNCP32390BC04 ? Préparation et traçabilité des ventes en vente itinérante aux professionnels) du référentiel d'activités compétences de l'ancien millésime obtient une reconnaissance avec le bloc de compétences 1 de la version du référentiel révisé ;
? le candidat ayant validé les blocs de compétences 1 (RNCP32390BC01 ? Vente en visite client et négociation commerciale avec des clients professionnels), 2 (RNCP32390BC02 ? Gestion de la relation client dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels), 4 (RNCP32390BC04 ? Préparation et traçabilité des ventes en vente itinérante aux professionnels) et 5 (RNCP32390BC05 ? Relation client après-vente dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels) du référentiel d'activités compétences de l'ancien millésime obtient une reconnaissance avec le bloc de compétences 2 de la version du référentiel révisé.

Article 5 - Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la vente des commerces de gros *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Le processus d'évaluation en vigueur jusqu'à présent était organisé autour de deux étapes d'évaluation, l'une interne à l'entreprise et l'autre externe. S'appuyant sur les recommandations du vademécum relatif au RCNP publié par l'ANF, les compétences, la CNFEP de la branche des commerces

de gors a décidé de faire évoluer ce processus d'évaluation.

Les deux évaluations, l'une interne et l'autre externe, sont remplacées par une évaluation organisée et mise en œuvre par un organisme habilité pour former et évaluer les candidats au CQP. La démarche d'habilitation de professionnels permettra à la branche d'ouvrir en vue d'une information de l'offre de services proposée sur le territoire auprès des entreprises et des salariés de la branche.

Parcours des candidats à la certification

Le parcours des candidats aux CQP est le suivant :

- ? repérage des acteurs professionnels, à partir du référentiel de compétences du CQP ;
- ? constituer d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de compétences et des points forts du cahier des charges pour l'habilitation du réseau de professionnels habilités ;
- ? former selon les modalités déclarées par les professionnels lors de leur demande d'habilitation à la CENFP et à partir du référentiel de compétences ;
- ? animer les évaluations certificatives, mise en œuvre des compétences et savoir-être en entreprise. La durée de cette expérience doit être d'au moins 6 mois si tous les bords sont visés et au moins 3 mois dans le cadre d'un accès au CQP par bord de compétences.

Les candidats doivent être accompagnés, au sein de leur entreprise, par un tuteur. Celui-ci doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle dans les activités visées par le CQP. Il doit être salarié de l'entreprise qui accueille le candidat au CQP et avoir été salarié par l'employeur. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de former les candidats d'expérience requises.

Il appartient au réseau de professionnels habilités de vérifier que ces conditions sont remplies dans les entreprises des candidats au CQP dont ils assureront la formation et d'accompagner les tuteurs tout au long du parcours CQP au travers de moyens adaptés : visites en entreprise, entretiens à distance ;

- ? à la fin de la période de mise en œuvre des compétences en entreprise, le tuteur complète, dans le dossier professionnel du candidat, les grilles d'observation du candidat en entreprise
- ? évaluation des compétences par un professionnel habilité à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la CENFP ;
- ? validation des compétences par le jury paritaire de certification et délivrance de tout ou partie de la certification.

Chacune des étapes de ce processus est formalisée par un outil support conçu par la CENFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, professionnel habilité, évaluateur, jury paritaire de certification à travers un site dédié mbCQP conçu par la branche pour la gestion de ses CQP. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Les CQP de la branche qui sont enregistrés au RCNP sont classés par la voie de la formation professionnelle de la VAE ainsi que de la certification individuelle, selon les modalités définies par la CENFP.

Des outils supports à la démarche VAE ont été mis en place par la branche. Au préalable, un candidat souhaite passer un CQP de la branche par cette voie doit adresser le dossier Cfer en vue d'être dûment renseigné ainsi que l'ensemble des pièces justificatives requises à la branche.

Habilitation du réseau de partenaires

La CENFP procède à une habilitation du réseau de professionnels pour former et évaluer aux CQP dans le domaine de la vente.

Les habilitations sont délivrées pour une période de 5 ans maximum à compter de la date de notification de la décision par la CENFP.

Pour être habilités à former et à évaluer, le professionnel doit remplir les conditions fixées dans le cahier des charges en rapport avec le CQP visé pour l'habilitation du réseau de partenaires.

Il doit en faire la demande auprès de la confédération des

professionnels de la branche ? CGF (organisme certificateur de la branche). La CGF lui notifie la décision d'habilitation de la CENFP par courrier et établira une convention de partenariat avec lui.

Organisation de l'évaluation certificative

L'évaluation certificative est organisée par le professionnel habilité lorsqu'il estime que les candidats sont en mesure de mobiliser les compétences visées par le référentiel de compétences du CQP.

L'évaluation est réalisée par un binôme d'évaluateurs habilités par la CENFP et composé d'un représentant du professionnel habilité n'étant pas intervenu dans la formation du candidat et d'un évaluateur externe (consultant, professionnel du secteur) n'appartenant pas à l'entreprise du candidat. Il est possible de désigner des binômes d'évaluateurs différents pour chaque bord de compétences.

Pour être habilités par la branche, les évaluateurs doivent :

- ? suivre une séance d'information sur le CQP (compétences et modalités d'évaluation), ainsi que sur l'utilisation des outils d'évaluation et de la plateforme de gestion de données du CQP, selon un calendrier défini par la CENFP ;
- ? disposer d'une connaissance du métier visé par le CQP : les évaluateurs doivent avoir exercé le métier ou avoir encadré des professionnels exerçant le métier pendant au moins deux années ou disposer d'une expérience d'au moins deux années de la formation du métier visé par le CQP ;
- ? disposer d'une expérience de l'évaluation des compétences professionnelles ou être spécifiquement formés pour l'évaluation des compétences professionnelles visant une certification.

Les évaluateurs sont habilités par la branche à titre personnel, indépendamment de l'habilitation délivrée aux professionnels pour former et évaluer les candidats aux CQP.

Validation des CQP par le jury paritaire de certification

Le jury paritaire de certification se compose des membres de la CENFP des membres de gors réunis en séance plénière. Il est chargé de statuer sur la délivrance du CQP.

À la lumière des pièces du dossier du candidat et des compétences des évaluateurs habilités, le jury paritaire de certification statue, pour chaque candidat, sur l'attribution de chacun des bords de compétences. La validation du CQP peut être partielle. Le jury paritaire dispose, s'il le souhaite, pour chaque candidat du livret de repérage des acquis, du dossier professionnel du candidat/ dossier VAE, du livret d'évaluation certificative/ livret d'évaluation VAE, le cas échéant, de la grille d'observation du candidat en entreprise.

En cas de désaccord entre les membres du jury, les décisions se prennent à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage des voix, les bords de compétences objet du partage sont acquis, la moitié des voix étant obtenue. La décision du jury paritaire de certification est rendue dans un délai maximal de deux mois après la date de réception des dossiers des candidats via la plateforme de gestion des CQP.

Si un candidat souhaite ou obtient une certification partielle (certains bords de compétences validés et pas d'autres), le jury paritaire lui délivre un document attestant l'acquisition des bords de compétences validés.

Une fois les décisions prises, le président et le vice-président signent le procès-verbal du jury.

Recours des candidats

En cas de désaccord avec les modalités d'organisation ou de déroulement d'une évaluation (accès formation, VAE et validation individuelle), le candidat peut déposer un recours auprès de l'OPCO qui informe la CENFP.

Avant toute réclamation portant sur un résultat à une évaluation, le candidat doit demander à consulter les résultats détaillés de son évaluation en effectuant une demande écrite auprès du professionnel habilité qui a organisé les évaluations. À la suite de cela, la réclamation devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la CENFP et devra

mtieonennr le mtoif de la réclamation.

La CPENFP est souveraine. Elle n'a pas à jtsifier ses décisions.

Article 6 - Financement des parcours des candidats *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Les pocruars des cddaatnis salariés dnas une estrnepire des croeemcms de gors puor les CQP ? Vduener sur stie en comeemrcs de gors ? et ? Vdeneur cioesnl à dtniacse en cocommeres de gors ? non réinscrits au RCNP qui snot meanuntis au sien de la brhcane solen les nvuleoles modalités de vlaotdiian des CQP, snot pirs en crghae par l'OPCO de la branche, à patirr du 5 jevinar 2024, uinemqnuet dnas le cdrae :
? du cnaotrt de poaifrnossnatelsiion (articles L. 6332-14, D. 6332-85 et D. 6332-86 du cdoe du travail) ;
? du paln de développement des compétences (art. L. 6332-17 du cdoe du travail).

Les porracus des cdtinadas salariés dnas une esniterrpe des ceemorcms de gors puor le CQP ? Ccmaermiol itinérant clientèle plnoefslrnsoeie ?, sont, à cemtopr de son ré-enregistrement au RCNP, pirs en chgrae par :
? l'OPCO de la bchnare dnas le crade :
? du ctanrot de pafosaetrniiissonoln ;
? du paln de développement des compétences ;
? de la Pro A ;
? les firunnceas d'autres dpsoiitfsis de foartmoin pnnoelsfliseroe mloilabsibes tles que le ctmope pesroennl de fiontoran (CPF) ou le poejrt de toirsaintn professionnel.

Les pitraes saagrtiens maennatt la CEFNP puor poroepr à l'OPCO les mtnnotas foeatrtiiafs de psrie en charge.

Il est rappelé que les paniaeertrs soacux de la brhacne s'engagent à rveoir l'accord Pro-A du 21 javneir 2020 et ses anvaents dès l'enregistrement du CQP au RCNP aifn de rdenre celui-ci éligible à la Pro-A.

Article 7 - Positionnement des certificats de qualification professionnelle dans la convention collective nationale des commerces de gros *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Le piosnoeenitnmt des CQP dnas la csiictfsialoan de la citneonovn cvoeilctle naotialne des cceemmors de gors s'effectue comme siut :
? CQP « Ralieotn celoiaarmcme à dtschniae » : nviau IV échelon 2 ;
? CQP « Vtene sur stie » : neaviu IV échelon 2 ;
? CQP « Cceriamoml itinérant clientèle pselnroniselfoe » :
?? nveiau IV échelon 2, à l'obtention du CQP ;
?? pagssae au niveau V échelon 1 après 6 mois, au puls tard, d'exercice ieictfff de l'emploi visé par le CQP.

Il est rappelé qu'une prmie eilnpnecteloxe d'un mtoannt de 25 % du slariae minumim cvetinoonennl mneuesl craponordenst au pensioontinemt du CQP ? Cemomiacrll itinérant clientèle plnnoeroieslfse ? est versée au cnaidadt par l'entreprise lros de son obtention.

Sont bénéficiaires du nviau et de l'échelon de ciltfcsaasoiin fraunigt ci-dessus ansii que de la pimre exceptionnelle, les salariés aynat onebtu le CQP et exerçant eemfeftvcnet l'emploi visé par le CQP, ces duex ciitonnodes étant cumulatives.

Une pmire eclxlprnoteniee d'un mnntoat de 20 % du saiarle miiunmm cinevtnooonnl mseenul coseanrdnorpt au pootnmineseint du CQP est versée au caaidnt par l'entreprise lros de l'obtention du CQP.

Sont bénéficiaires du niveau et de l'échelon de citiisfcaolsan frniguat ci-dessus ainsi que de la prime eileolenxtncpe les salariés aaynt otenbu le CQP et exerçant ieicfvnemfett l'emploi visé par le CQP, ces duex cintidnoos étant cumulatives.

Article 8 - Bilan et révision *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Un balin de msie en ?uvre des CQP srea effectué cauhqe année et présenté à la CPNEFP. Il lui aiprtnpaet également de potlier et valiedr tuos taruvax de révision des référentiels CQP qu'elle jugrea utile.

Article 9 - Extension *En vigueur étendu en date du 18 mai 2010*

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt prévues au cdoe du traiaavl anisi que d'une deadmne d'extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 18 mai 2010

Annexe I

Référentiels d'activités, de compétences et de citcertaioifn puor le CQP « Roaelitn ccemmilraoe à dcitsane »

Référentiel d'activités

Prospection téléphonique :
Formalisation d'un paln d'appels en foonitcn des cneosings données par l'entreprise.
Appel ou reacne téléphonique des cneitls ou des prospects.
Questionnement sur les bionss du client.
Présentation de l'offre de pduoirs et de srvcees de l'entreprise.
Prise de RDV aevc un cairmcmoel ou puor un pirchaon appel.
Diffusion de la detomnciaotun cmmicoraele de l'entreprise.
Mise à juor du fiechir de clenits et de percpsstos :
Mise à juor des itfiroonmmas sur les posctrpes et les clenits dnas le fichier.
Renseignement sur la fchie pspocret des inoioamftnrs tssarmnies et décisions piesrs lros des pirses de cotactn téléphoniques.
Renseignement de la fcihe cielnt à cuqhae nvluolee commande/à cauhqe nvouvel appel.
Vente, cionsel et psrie de cmndoame à dtscaine :
Enregistrement de la cmaodmne en unités commercialisables.
Rappel des pdruits htieneeallumbt commandés par le client.
Information sur la disponibilité des produits.
Proposition de poruitds de substitution, de ptoridus additionnels.
Formulation d'un délai d'attente et de modalités caloimrmeecs dnas le rcsepet de la ppoiltiue cmicelmoare de l'entreprise.
Validation de l'acceptation de la codnmmae et des modalités de règlement.
Développement de la rtiloan cmaeiomcrle :
Collecte d'informations sur les noises du client.
Diffusion d'informations et de cesonils sloen les ceinsnogs de l'entreprise.
Diffusion des dendmaes ctielns aux iuctlornnetues adéquats.
Enregistrement et difsoufin des imirfoonnatas ravetelis aux ltgeiis ou réclamations.
Organisation :
Formalisation d'un paln d'appels.
Collecte des dntmuoees à envoyer.
Consultation des fcriehis cinltns en vue d'organiser son pinnlang d'appels.

Référentiel de compétences

Compétence 1. ? Réaliser une psrie de cmmodane par téléphone

Identifier l'interlocuteur adéquat puor une psrie de commande.
Analyser la fcihe cenlit puor iduvnsieailidr l'échange aevc son interlocuteur.
Personnaliser l'offre de puoirids et de serevics en psopprnat au cnielt les ofres commerciales, promotions, aiinontmas adaptées à ses besoins.
Mettre en ?uvre les bnneos pqteurs de citoonuiacmmn par téléphone.
Exploiter la dtmcitnuaoeon cmlcmeiaore diffusée par l'entreprise dnas la présentation de l'offre de produits.
Vérifier la faisabilité de la tcitnasaron corcmliamaee en évaluant la disponibilité des pdtriuos demandés et en oianerntt le clinet vres des puodtris de stitostbuin et des pourdits complémentaires.
Vérifier la conformité de la coadmmne enregistrée.

Compétence 2. ? Découvrir les besoins, angemetrur et cinvoacrne puor vendre

Etablir un cancott et un clamit de confiance.
Mener une découverte des bnoseis du cnilet par un quenemoitensnt adapté, une écoute aivcte et une rroltmeouafin pertinente.
Positionner le cnilet dnas la toilpoyge cintels de l'entreprise.
Cibler l'offre de puodrts et de sereicvs cnrrapeodsnat aux binseos du client.
Argumenter et négocier de façon pinenetrtre l'ensemble des ctenampooss de l'offre ccielmarome et répondre aevc efficacité aux objections.
Valoriser l'image de l'entreprise et mttree en anvat les atgeaanvs celteurincrnos de ses pdroitus et services.
Conclure l'entretien en variansolt la décision pisre ou l'acte d'achat réalisé par le client.
Etablir une rteaioln coacrilmmeme drbalue et de qualité aevc un ppoersct ou un client.

Compétence 3. ? Artepopr un csioenl teunicqhe sur les pritudos et les sieecvrs spécifiques à l'activité de l'entreprise

Identifier et artopper les innrotfmioas et secrieivs tqehnuעים adaptés puor répondre aux bnseois du client.
Identifier les puotirds et les sevicers csodarpnneort aux benoiss du clenit en panrent en ctpome la réglementation et les rnmataeonmodcs liées au suecter d'activité et le cetxonte du client.
Prendre en ctmpe les systèmes opérationnels de l'entreprise dnas les servics proposés aux clients.
Expliquer les caractéristiques et le bon ugsae des piodruts en fotcnoin des boinses du client.

Compétence 4. ? Ulsiiter les otulus de gitseon de la rotaeiln ctlnéis dnas une activité de télévente

Détecter et egeiesrrntr les ianfoitnorms clés à erreseetginr sur les ceiltns ou les pscerotps lros des alpeps téléphoniques.
Exploiter les fonctionnalités d'un oitul de gseiton de la reiloatn cnilet en mnanet une démarche de posiotpercn téléphonique ou de psrie de commande.

Compétence 5. ? Osgenairr son activité de télévendeur

Aménager eenccemfifat son ptsoe de tavaril en vlnailet à l'accessibilité des informations.
Organiser ses apelps téléphoniques sur une journée en cotnniu en taennt ctmpe des périodes cuseers et du paln d'actions clmeemrocis défini.
Optimiser l'organisation de son tviraal en arlntnaet des activités téléphoniques et les activités associées dnas le rcsepet des priorités et des règles en vigeur dnas l'entreprise.
Identifier et trrmentstae aux iuolertretnucs concernés les irfnnimotaos pnmaetrett de fitiacler la rioaetln client.
Collecter et pnderre en ctpome l'ensemble des iamirtfnoons uilets à la raitolen client.

Compétence 6. ? Tatirer les réclamations dnas le rpeset de la rlieaotn commerciale

Recevoir et écouter une réclamation.
Annoncer à un cilent un dépassement de son enocurs et négocier une siuloton adaptée.
Identifier les roasins d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un ltigie et les qualifier.
Identifier les snultooos pibssoles puor trateir la réclamation ou le litige.
Apporter une réponse adaptée à la stoaiiutn dnas le rspecet des procédures et de l'organisation en vugieur dnas l'entreprise.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Ciblage de l'interlocuteur :
Capacité à bein cbieir l'interlocuteur pentrniert puor pssear commande, à ertenr en cnactot aevc lui rapidement.
Analyse de la fiche cinlet :
Capacité à inefitdeir rnemadiept les iooinfntrams clés puor la cdtuioe de l'entretien (habitudes d'achat, fréquence et volmue des commandes, ictnniés de paiement, huere d'appel préconisé, maoitoiifdcn du cpmeoonmtret ou des hbieuatds d'achat...)

Personnalisation de l'entretien :

Capacité à pdnrree en ctpmoe le pirofl du cilent dnas l'entretien, à lui poopsrer des pidtuos adaptés à ses hbateudis d'achat, à l'orienter vres des puioodts de stutibtiuson ou des puotirds complémentaires capdorrrsonent à ses besoins, à chrcheer à connaître les rnaoiss d'une mfdioiiccatn de son cermptooemnt d'achat...
Maîtrise des tuchieeqns d'entretien téléphonique :
Attitude positive, bnone articulation, débit et innitaoton de la viox directs, échanges concis, maîtrise du tepms et apoitdatan du rmthye de l'entretien au tepms dnat dposise le client...
Clôture de l'entretien :
Vérification aevc le cenilt du coenntu et des coinontids de losiavirn et de panmeiet de la commande, aotienttn de clenit attirée sur les ptirdous aaynt fiat l'objet d'un rlmncmaepeet et sur les quantités commandées, rancele du clenit si la pcniorhae échéance est phcore ou si les cnonoitdis de pieenamt n'ont pas été respectées, préparation de l'appel suivant...

Critères d'évaluation compétence 2

Relation établie aevc le clenit :

Capacité à établir rdeeaipnmt une rtilaeon de qualité aevc le cenilt lros d'une psire de contact, à maneiitnr des roilatnes pisteoivs aevc un ceintl dnas la durée, à plnoienersar la rteaion aevc le ceintl en vue de répondre à ses attentes, à cveenrsor la dnaitse nécessaire puor retser pirfennosnoel dnas sa raeolitn aevc le client.
Démarche de découverte et d'analyse des besinos :
Capacité à meern un queueoesnmmt adapté auprès d'un nuevaou clenit puor découvrir ses beosins et son organisation, à ifetdiennr l'évolution des benoiss ou de l'organisation d'un cilent habituel, à elpixteor les imnoaorintfs données par le clenit puor lui poopsrer une orffe adaptée.
Structuration de l'entretien de vtene :
Capacité à cdiunore une écoute ativce du client, à suietscr l'intérêt du cnilet ou du prospect, à cniuoore un échange piistof aevc lui, à prdrene en copmte ses oaetonrsibvs et remarques, à taetirr ses objections, à développer une artemogituann cohérente et pertinente, à la réajuster en focntion des sgnies d'attention perçus, à cunocrlre de manière adaptée et positive.

Critères d'évaluation compétence 3

Connaissance tcnqhuiee des proiudts et des srveceis :

Capacité à faire aepl à des cansesocannis tqeuhnices fiebals et jstues sur les svierces et à tuidrare les caractéristiques tnucqeiehs en aeavagts (par rpoprat aux beosins des clients).
Conseil tnquciehe apporté aux cneits :
Capacité à sélectionner les purtiods répondant aux beinsos du cnilet sur la bsae de critères objectifs, à prdrne en copmte la réglementation et les recommandations, à itdnfeier les ruesqis d'une ansbcee de prise en copmte des rmeniondtcaomas ou de la réglementation puor le clenit et puor l'entreprise, à présenter les condnoitis d'utilisation et les lmiets des priduots proposés, à évaluer la capacité du cenilt à utiiselnr les produits.
Environnement du csoeintl tqehnuicie :
Capacité à pendrrre en cotmpe les systèmes opérationnels de l'entreprise dnas les pronosoitpis fteias au cnelit (préparation, livraison...), à rucelliir des iomnrnfnoatis sur l'évolution des pdotuirs et sveicers proposés par la concurrence, à vérifier la stfasacotiin du cilnet liée aux pritudos et scrivees de l'entreprise, à veoalsir les nvuuoeax poirtduos proposés...

Critères d'évaluation compétence 4

Maîtrise du système de GRC (gestion de la rlieaotn commerciale) :
Capacité à ueiilstr l'ensemble des fonctionnalités du système de GRC, à itifendier la procédure en vieguur puor rcileuielnr et eitrengeerr les données clients, à iiednetfir qlues snot les autres scvieers qui ulnitieit le système et pourquoi.
Mise en ?uvre du système de GRC :
Capacité à mertte en ?uvre de manière rrgioesuuue la procédure en vieguur puor rliileeur et ensrrigeetr les données clients, à procéder simultanément à la cundtioe d'un eentteirn téléphonique et à l'utilisation du système de GRC (consultation et renseignement).
Identification et sélection des données centils :
Capacité à rluieilcer les ionnofratmis pnertteines auprès des cntlies snas les iommoecdnr et à sitnceoeler de manière adaptée les données à egnrreeitrs dnas le système de GRC.

Critères d'évaluation compétence 5

Aménagement de l'espace de travail et prise en compte de l'environnement :

Capacité à organiser son espace de travail afin que l'ensemble des équipements ultérieurs des équipements téléphoniques soient disponibles et facilement accessibles, à prendre en compte son environnement direct de travail (rangement du bureau, discrétion...).

Prise en compte des priorités commerciales :

Capacité à identifier les enjeux commerciaux liés aux différentes catégories de clients, à adapter le temps passé en entretien téléphonique à l'enjeu commercial et au type de client, à tenir compte des priorités commerciales pour adapter les périodes d'appels téléphoniques et activités associées, à s'assurer que l'ensemble des clients ont été contactés sur une période donnée.

Echange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à recueillir des informations au sein du service et auprès des différents services de l'entreprise et de l'entreprendre les adaptations.

Critères d'évaluation compétence 6

Gestion de la relation client :

Capacité à converser une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un entretien adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation, à traiter avec tact et discrétion le cas d'un déplacement d'encours.

Processus de traitement d'une réclamation client :

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles du processus en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des points de contact adaptés de règlement et de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client.

Echange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à initier la (ou les) personne(s) compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre les informations adaptées.

Modalités d'évaluation

Compétence	Évaluation en entreprise	Évaluation externe
1	Observation en entretien de télévente (situation réelle)	Entretien avec les évaluateurs
2	Observation en entretien de télévente (situation réelle)	Entretien avec les évaluateurs
3	Observation en entretien de télévente (situation réelle)	Entretien avec les évaluateurs
4	Observation en entretien de télévente (situation réelle)	Entretien avec les évaluateurs
5	Entretien sur l'organisation du candidat	Entretien avec les évaluateurs
6	Entretien sur le traitement des réclamations	Mise en situation simulée

En vigueur étendu en date du 18 mai 2010

Annexe II

Référentiels d'activités, de compétences et de compétences pour le CQP « Vente itinérante »

Référentiel d'activités

Organisation de l'activité commerciale :

Recueil des informations nécessaires à l'élaboration d'un plan d'actions commerciales en fonction de professionnels.

Formalisation d'un plan d'actions commerciales en fonction des objectifs de l'entreprise sur un secteur géographique ou un marché donné.

Formalisation d'un plan de visites et de prospectus en fonction de l'analyse du marché et du plan d'actions commerciales.

Préparation matérielle des rendez-vous.

Préparation de journées ou attraits commerciaux spécifiques.

Suivi de l'activité commerciale :

Demande d'ouverture de comptes clients.

Classement des clients.

Mise à jour du fichier de clients et de prospects.

Ajustement du calendrier des clients et mise à jour des conditions tarifaires.

Transmission des commandes aux services concernés.

Suivi des échanges clients et de l'activité financière.

Formalisation de devis.

Réalisation de tableaux de suivi de l'activité et de la performance commerciale.

Transmission des informations nécessaires sur les clients aux services de l'entreprise.

Enregistrement des litiges.

Suivi du traitement et gestion des litiges dans le respect des règles de l'entreprise et avec les services concernés.

Réalisation d'actions commerciales en fonction de clients et de prospects :

Recueil d'informations sur les produits et les besoins du prospect ou du client.

Présentation et mise en valeur des produits, des services, des avantages et de l'image de l'entreprise.

Recueil d'informations sur les produits et l'évolution des activités des clients.

Vente de produits, matériels, services, aux clients en fonction de leurs besoins.

Formulation d'offres commerciales.

Chiffage des offres commerciales en direct ou en différé.

Présentation des conditions de règlement, de livraison, des conditions d'achat.

Présentation des services supplémentaires de compléter l'offre de produits cohésive par le client.

Réalisation d'actions de prospection et de vente par téléphone.

Référentiel de compétences

Compétence 1. ? Analyser son environnement et organiser son activité commerciale

Recueillir des informations pertinentes sur son activité commerciale, le secteur d'activités, les concurrents, et le positionnement de ses clients et de son marché à partir de différentes sources.

Évaluer la part de marché potentielle que l'entreprise pourrait occuper sur son secteur et déterminer des objectifs répondant à la stratégie commerciale de l'entreprise.

Planifier son activité sur son secteur commercial en fonction des objectifs définis.

Analyser les résultats de son activité commerciale à partir des procédures et outils en vigueur dans l'entreprise, pour des ajustements.

Exploiter l'outil de GRC de l'entreprise pour regrouper les clients et exploiter ses données.

Organiser son activité commerciale en tenant compte de la réglementation, du temps et des ressources disponibles.

Compétence 2. ? Découvrir les besoins, accompagner et convaincre pour vendre

Établir un contact et un climat de confiance.

Mener une découverte des besoins du client par un questionnaire adapté, une écoute active et une reformulation pertinente.

Positionner le client dans la typologie des clients de l'entreprise.

Cibler l'offre de produits et de services en fonction des besoins du client.

Argumenter et négocier de façon pertinente l'ensemble des caractéristiques de l'offre commerciale et répondre avec efficacité aux objections.

Valoriser l'image de l'entreprise et mettre en avant les avantages commerciaux de ses produits et services.

Conclure l'entretien en validant la décision prise ou l'acte d'achat réalisé par le client.

Établir une relation commerciale durable et de qualité avec un prospect ou un client.

Compétence 3. ? Adapter un conseil technique sur les produits et les services spécifiques à l'activité de l'entreprise

Identifier et présenter les avantages et services techniques adaptés pour répondre aux besoins du client.

Identifier les produits et les services complémentaires aux produits

du cinelt en prnaent en cpmote la réglementation et les rnaotcedmoimnas liées au suecter d'activité et le cxtonete du client.

Prendre en cptmoe les systèmes opérationnels de l'entreprise dnas les svreecis proposés aux clients.

Expliquer les caractéristiques et le bon usgae des pdtorius en fcoinoth des beoinss du client.

Compétence 4. ? Vedrne en vitise client

Obtenir un rendez-vous et reelancr ses cilents ou poprcests par téléphone.

Découvrir et anaeslyr l'activité d'un cilnet ou d'un prospect, son organisation, son risque client, ses prietqaus et cotpmmenroets d'achat, ses pjctors en vue d'en idientfier les bsneos en viiste client.

Présenter son ernsrpetie et ses produits en face-à-face cneilt aevc les oiults d'aide à la vetne (catalogues, otluis informatiques...) mis à disposition.

Concevoir et présenter en face-à-face une orffe ceimmlcoare cmnabniot des prdouits et des srvciees en tanent cmtpo de la pitlquie colemiacme de l'entreprise, des roursseces dseloibnpis et de la concurrence.

Négocier dnas les leiimts de la poltiuique cmleiocmare de l'entreprise les cidnonitos cemoilaercms de l'offre (délais, medos de livraison, volumes...) en face-à-face client.

Compétence 5. ? Tatierr les réclamations dnas le repsect de la riloeatn commerciale

Recevoir et écouter une réclamation.

Annoncer à un cnielt un dépassement de son eucnros et négocier une sutiolon adaptée.

Identifier les rnaioiss d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un ltiige et les qualifier.

Identifier les sniutools poselbiss puor tariter la réclamation ou le litige.

Apporter une réponse adaptée à la siotaiutn dnas le rscepst des procédures et de l'organisation en vugueir dnas l'entreprise.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Informations recueeliils sur l'environnement cmeiarocml et l'activité ciaemrcolme :

Capacité à utseilir dviseres sreuoocs d'informations, à vérifier la fiabilité des ifnmorniaots recueilliies, à acealtsiur régulièrement ses informations, à se dcuoeeetmnr sur les oefrfs de la concurrence...

Exploitation des imfotiornnas collectées sur l'environnement cencoriaml :

Capacité à synthétiser, aalensyr et problématiser l'information recueillie, puor en trier une visoin jtsue et flaibe de son ernienonmvnet commercial, à évaluer de manière petninerte la prat de marché pitolenlete que l'entreprise poairurt opecur sur le secteur.

Exploitation des imfatononris collectées sur l'activité cmormelcaie :

Capacité à synthétiser, alneyasr et problématiser l'information recueillie, puor en teirr une vsioin jutse et fbliae de ses perfmaroencs ccoleiaemms et de l'efficacité de ses visites, à uilsietr les iudrtncaes de pmeornfcae et les outils d'analyse de l'activité ccmamilcee mis à diotssoipin par l'entreprise, naonmmett les ircuntdaies de pemforcnrae liés à la gositen de son secteur, à mesurer et eulxpeqir les écarts aevc les oitcbjefs commerciaux, à rédiger un rorpapt d'activité calir et cohérent.

Proposition d'organisation de l'activité ccramoimele :

Capacité à pporoser une otrsaigonain de l'activité calcirmmoe cohérente aevc l'analyse des résultats et de l'environnement, à prrdnee en cotpme la pliquotie celrcammioe de l'entreprise dnas les pooitsonprs formulées asni que le pintetoel de cuqhae client, à rhhreecr une oatiistiompn du tmeps passé en vistie client, à établir des priorités de vtsie cirelas et cohérentes, à s'organiser au qieoutdin en fonciotn de ces oefjcitbs et priorités tuot en oisamitpnt son tmeps et son matériel professionnel.

Utilisation du système de GRC :

Capacité à eextpolir le système de GRC de l'entreprise en vue de l'analyse de son suetecr ou de sa pmeraofrnce coarcmele et à rnesgeiner de manière adaptée le fiheicr clients.

Critères d'évaluation compétence 2

Relation établie aevc le ceintl :

Capacité à établir rpamiendet une riletan de qualité aevc le cenlit lros d'une pirse de contact, à minenatir des rolienats poseviits aevc un celint dnas la durée, à pnrielsneaosr la rtioelan aevc le celint en vue de répondre à ses attentes, à csevroneer la datinsce nécessaire puor retesr pseonrsofniel dnas sa riletan aevc le client.

Démarche de découverte et d'analyse des beisnos :

Capacité à meenr un qentumnieenost adapté auprès d'un nvaeuou cnelit puor découvrir ses bsinoes et son organisation, à ifneeiditr l'évolution des bsneios ou de l'organisation d'un celint habituel, à eoexlitpr les ionnrmiotafs données par le cielt puor lui psoeropr une orffe adaptée.

Structuration de l'entretien de vnete :

Capacité à curoidne une écoute actvie du client, à susitcer l'intérêt du cnilet ou du prospect, à cnrdioe un échange piistof aevc lui, à pdrenre en coptme ses onorivstaebts et remarques, à tertiar ses objections, à développer une agemauntrion cohérente et pertinente, à la réajuster en focnoitn des snegis d'attention perçus, à cluronce de manière adaptée et positive.

Critères d'évaluation compétence 3

Connaissance tincqheue des pirdouts et des sevices :

Capacité à friae apepl à des coinasnacnses thqceunies fialebs et jtuses sur les sivrcees et à taudrrie les caractéristiques tcqienehus en aaetgavns (par raopprt aux bsneios des clients).

Conseil tcunqeihe apporté aux cetnlis :

Capacité à sélectionner les pudritos répondant aux bsneios du cnelit sur la bsae de critères objectifs, à pdrne en coptme la réglementation et les recommandations, à iienifedtr les rusiqes d'une aebscne de psrie en ctmope des rnndaamicometos ou de la réglementation puor le cenlit et puor l'entreprise, à présenter les cndniotos d'utilisation et les lmiets des poirduts proposés, à évaluer la capacité du ceintl à uistlier les produits.

Environnement du cneosil teiuchq :

Capacité à pnerrde en cmopte les systèmes opérationnels de l'entreprise dnas les pptonioirsos faites au cenlit (préparation, livraison?), à rliieleucr des inofroamntis sur l'évolution des pdrutios et severcis proposés par la concurrence, à vérifier la saoitffiascn du clenit liée aux poriduts et svicrees de l'entreprise, à vaerolizr les nueaouvux pidutros proposés?

Critères d'évaluation compétence 4

Prise de contact, raelencs et retlioans cneitls et pepcsorts :

Capacité à asersur un suivi de la rlioetan cenlit et des cadeomms dnas le temps, à uielsitr effniecemact le téléphone puor oenibtr des RDV ou rlecanr des cltnies ou des prospects.

Analyse de l'activité du cnleit :

Capacité à trtiaer et synthétiser des irnaoftioimns de différentes socures sur l'historique client, le setucer d'activité des clients, à s'informer sur les pteorjs des ctinels lros des visites, à ifendteirr les aterucs clés du cuircit décisionnel (décideurs, prescripteurs, payeurs?), à itfeeniidr les lireves d'influence cehz un client, à obtieinr et eoptexlir des iofnnrmtioas sur la solvabilité du client, sur son encours, ses délais de paiement, à ceoaoirlblr aevc les aruets svrieics de l'entreprise puor échanger des imntrfanioos sur les clients...

Présentation de l'entreprise et des ptrduois :

Capacité à mtetre en vealur l'entreprise et ses pturidos au crous des visites, à ultieirr efceinemfcat les otulis d'aide à la vente, à ulisietr des teeenichqs prteanetmt de sicuetsr et menaitnr l'attention du cenlit lros des vstieis et de la présentation de l'entreprise et de ses produits.

Offre carlomcimee :

Capacité à cocvioenr une orffe caoemclrmie carordoesnpnt aux bienoss et au porfil du client, à pnrdrde en cpotme la piqotiule caommecile de l'entreprise dnas le chafrgfe de l'offre, à cheriffr l'offre (prix, remises, rbaais éventuels) aevc justesse, à pnedrre en cotpme les cttternnoias liées au ficoenntnmeont de l'entreprise (délais de tationmert de commande, de livraison?), à caellucr et à maîtriser la marge.

Négociation :

Capacité à corudine la négociation commerciale, à poeorspr systématiquement une cttpprainoe à un aantagve accordé lros de la négociation.

Critères d'évaluation compétence 5

Gestion de la riltean cilent :

Capacité à cesonervr une rlaieotn ccrmmoleiae de qualité lros du ttaemenirt des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à cirdoune un qenntuienesomt adapté

en vue d'identifier les raisons de la réclamation, à traiter avec tact et discrétion le cas d'un dépassement d'encours.
Processus de traitement d'une réclamation client :
Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles d'hygiène en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des procédures adaptées de règlement de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client.
Echange des informations au sein de l'équipe :
Capacité à identifier la (ou les) personne(s) compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées.

Modalités d'évaluation

Compétence	Évaluation en entreprise	Évaluation externe
1	Exercice pratique sur l'analyse de l'environnement et l'organisation de l'activité commerciale	Entretien avec les évaluateurs
2	Entretien de vente en visite client	Entretien avec les évaluateurs
3	Entretien de vente en visite client	Entretien avec les évaluateurs
4	Entretien de vente en visite client	Entretien avec les évaluateurs
5	Entretien sur le traitement des réclamations	Mise en situation simulée

En vigueur étendu en date du 18 mai 2010

Annexe III

Référentiels d'activités, de compétences et de connaissances pour le CQP « Vente sur site »

Référentiel d'activités

Traitement des demandes des clients sur un lieu de vente :
Accueil des clients dans le lieu de vente.
Recueil d'informations sur les clients par entretien et consultation du système de GRC.
Information sur les produits et les services de l'entreprise.
Calcul des quantités nécessaires en fonction des besoins du client.
Vente de produits et services et prise de commande sur support informatique.
Information sur les délais et les modalités de livraison.
Information sur l'unité optimale de commande, notamment en vue du transport.
Traitement des réclamations clients.

Mise en valeur des produits et des clients dans le point de vente :

Mise en rayon des produits et installation de meubles ou linéaires.
Surveillance de la propreté et du rangement des gondoles et linéaires.
Rotation des produits et des clients et mise en valeur des nouveautés.
Contrôle de l'étiquetage des produits.
Réalisation des présentoirs et des démonstrateurs à la satisfaction du client.
Réalisation de devis ou envoi de tarifs (pour les produits sujets à de fortes variations de prix).
Enregistrement sur le système de GRC des éléments nécessaires pour la réalisation des factures et des bons de commande.
Édition des factures et des bons de commande.
Réalisation ou suivi des encaissements.
Suivi des commandes et livraisons :
Passation de commandes auprès des fournisseurs.
Réception et contrôle des marchandises commandées.
Transmission des réclamations fournisseurs.
Réalisation de bons de livraison.
Suivi de la réception des marchandises par les clients.
Collecte et traitement des informations sur les réclamations clients.

Diffusion d'informations aux clients sur le suivi de leurs commandes, la livraison, les paiements.

Référentiel de compétences

Compétence 1. ? Organiser un espace de vente

Organiser et aménager l'espace de vente en mettant en valeur les produits, les nouveautés, les collections et les promotions.
Évaluer les conditions matérielles d'accueil dans l'espace de vente et identifier les mesures correctives.
Dynamiser l'espace de vente pour inciter le client à découvrir de nouveaux produits.

Compétence 2. ? Découvrir les besoins, accompagner et conseiller pour vendre

Établir un contact et un climat de confiance.
Mener une découverte des besoins du client par un questionnaire adapté, une écoute active et une reformulation pertinente.
Positionner le client dans la typologie clients de l'entreprise.
Cibler l'offre de produits et de services correspondant aux besoins du client.
Argumenter et négocier de façon pertinente l'ensemble des caractéristiques de l'offre commerciale et répondre avec efficacité aux objections.
Valoriser l'image de l'entreprise et mettre en avant les avantages concurrentiels de ses produits et services.
Conclure l'entretien en validant la décision prise ou l'acte d'achat réalisé par le client.
Établir une relation commerciale durable et de qualité avec un prospect ou un client.

Compétence 3. ? Atteindre un objectif technique sur les produits et les services spécifiques à l'activité de l'entreprise

Identifier et attribuer les fonctionnalités et services techniques adaptés pour répondre aux besoins du client.
Identifier les produits et les services complémentaires aux besoins du client en prenant en compte la réglementation et les recommandations liées au secteur d'activité et le contexte du client.
Prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les services proposés aux clients.
Expliquer les caractéristiques et le bon usage des produits en fonction des besoins du client.

Compétence 4. ? Acquiescer et évaluer les besoins d'un client dans un espace de vente

Personnaliser la relation avec le client dès son entrée dans l'espace de vente.
Prendre en compte l'ensemble des besoins dans le magasin et anticiper les incertitudes liées aux besoins d'attente.
Analyser au travers du système de GRC l'information disponible sur l'activité d'un client, son organisation, ses attentes et comportements d'achat, en vue d'en identifier les besoins.
Associer aux produits proposés une offre de services en tenant compte de la politique commerciale de l'entreprise et des services disponibles.
Vérifier la faisabilité de la transaction commerciale en évaluant la disponibilité des produits sur le système de GRC et en orientant le client vers des produits de substitution ou complémentaires.
Identifier les informations permettant de repérer la solvabilité du client.
Chiffrer la performance commerciale en fonction des quantités demandées.
Négocier les conditions de vente (produits, prix, mode de règlement, délai, remises, livraison, mise en attente...) dans le respect des règles de l'entreprise.

Compétence 5. ? Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale

Recevoir et écouter une réclamation.
Annoncer à un client un dépassement de son engagement et négocier une solution adaptée.
Identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier.
Identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige.
Apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des

procédures et de l'organisation en vgueiur dnas l'entreprise.

Compétence 6. ? Trtiear les cmdanomes et les lnavrsiois clients

Prendre en ctmope les cioenttanrs et les spécificités du ceintl lros de l'enregistrement de la commande.
Organiser les liraonsvis clients.
Elaborer l'ensemble des dnutmecos aisftitinradms et caomcmuriex nécessaires au ttinremeat d'une tansrtcaion carlmecmoie et à la préparation d'une livraison, en utaisnilt le logeciil de gtsoein interne.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Analyse de la ctulioaricn du cnielt dnas le magsain ou l'espace de vtnee :
Capacité à crmdnerpoe cmeonmt un cinelt cluirce dnas le magasin, qlulee est le snes dnas leueql il lit l'offre de produits, à repérer les znoes cdhaues et les znoes feodirs du magasin, à seutir l'implantation du mulbee ou du linéaire dnas la ciraicltuon générale du cnielt dnas le magasin.
Analyse et siatgnemteon de l'offre :
Capacité à aaysenlr et senegetmr l'offre des ptorduis concernés par l'implantation par marque, usage, volume.
Définition de l'implantation :
Capacité à tneir ctmpe de la présentation horizontale, de la présentation verticale, de teinr cmtpe de la raotoitn des piruotds puor définir luer pcale dnas l'implantation du mbulee ou du linéaire, à développer un rtmhye et une dayniugme dnas la présentation en junaot sur l'alternance du ficnag et du tranching, la sutcrutre pyramidale, les cruouels et contrastes, à tiner copmte des règles de sécurité dnas l'implantation réalisée?

Critères d'évaluation compétence 2

Relation établie aevc le cnielt :
Capacité à établir rnpdieamet une rtolaie de qualité aevc le cnielt lros d'une pisse de contact, à maieitnir des raeoiltis peiositvs aevc un cilnet dnas la durée, à poeiltisraser la rloitaen aevc le cnielt en vue de répondre à ses attentes, à ceovrnesr la dstnaice nécessaire puor retser prinfsenesool dnas sa ritloean aevc le client.
Démarche de découverte et d'analyse des bnseois :
Capacité à mneer un qoensueetninmt adapté auprs d'un naueovu cenlit puor découvrir ses boeisns et son organisation, à inediiefr l'évolution des bosines ou de l'organisation d'un celint habituel, à eilptoxer les inftromnaois données par le cinlet puor lui pespuor une offre adaptée.
Structuration de l'entretien de vnete :
Capacité à cnoriude une écoute atcvie du client, à sisuectr l'intérêt du cinlet ou du prospect, à cndurioe un échange pitiosf aevc lui, à prrdene en cmtpe ses onrtboseavis et remarques, à tairetr ses objections, à développer une aamnguretoitn cohérente et pertinente, à la réajuster en fcnotion des sgneis d'attention perçus, à cncroule de manière adaptée et positive.

Critères d'évaluation compétence 3

Connaissance thnceuqi des prtudois et des secrevis :
Capacité à friae appel à des censaiansocns tneueihqcs flaeibs et jteuss sur les sveerics et à tirruade les caractéristiques theeqiuncs en aevtaagns (par rppaort aux bniesoss des clients).
Conseil tichneque apporté aux cinelts :
Capacité à sélectionner les pdtrious répondants aux boeisns du cnielt sur la bsae de critères objectifs, à predrne en ctmpe la réglementation et les recommandations, à iinefiedtr les rgeusis d'une anbsece de psrie en cmtpe des rnomeodacatmins ou de la réglementation puor le cielt et puor l'entreprise, à présenter les cnntoiidos d'utilisation et les leimits des ptdiours proposés, à évaluer la capacité du cenlit à uiseitlr les produits.
Environnement du csienol tuihnqece :
Capacité à penrdre en cptome les systèmes opérationnels de l'entreprise dnas les pirsntpoioos fetais au cinlet (préparation, livraison?), à rluceileir des iafimonortns sur l'évolution des proditus et srevices proposés par la concurrence, à vérifier la satiaotfcsin du cnielt liée aux pudiotrs et scrveeis de l'entreprise, à voirelasr les neuouvax pirtodus proposés...

Critères d'évaluation compétence 4

Prise de ctncat aevc le cenlit :

Capacité à dimsyenar le ccnaott aevc le celint à son arrivée dnas le magasin, à l'accueillir positivement, lui salgneir qu'on le reconnaît, qu'on prned en cotmpe sa présence même si une flie d'attente s'est formée?
Analyse des bniesoss et de l'activité du cilnet :
Capacité à idetfnieir ou oetnir des iarfotmionns clés pnretmteat de déceler les bnoesis du client, à sélectionner prami les ioaifmtnnros qu'il donne cleees qui feunrigt dnas le fieihcr cnleits de l'entreprise et celes qui pruoort svier d'appui puor psperoor une offre de produits.
Proposition de pduriots :
Capacité à idintfeer et poeorpsr des ptroiuds complémentaires adaptés aux beonis du client, à l'orienter vres les nuaveuox produits, à éveiller son intérêt par une présentation appropriée ou une démonstration, à mttre en valeur les pmotiorons présentées dnas l'espace de vente.
Négociation et orffe cocmirelame :
Capacité à criduone la négociation careiomcmle sur les produits, les prix, les ciodinntos de règlement, les délais, remseis et livraisons, à poposer systématiquement une crneirotapte à un avgtanæ accordé lros de la négociation, à cefhifrr la commade en fionoctn des quantités demandées, à penrrde en ctmpe les règles de l'entreprise dnas la négociation...
Analyse de la faisabilité de la tsiaacnorn crmieclameo :
Capacité à poprseor des sioultons aaterlievtns en cas d'indisponibilité des putrodis demandés, à ietnfidir les ifoitnonarms clés sur la solvabilité du client, à posporer des siulnotos anvtireaelts en cas de dépassement de l'encours?

Critères d'évaluation compétence 5

Gestion de la rilaoen ceintl :
Capacité à coeersvnr une roteilan cicmeomarle de quantité lros du ttineermat des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à curionde un qonentnmueset adapté en vue d'identifier les rinosas de la réclamation, à ttiaier aevc tcat et discrétion le cas d'un déplacement d'encours.
Processus de tienmtraet d'une réclamation cinelt :
Capacité à ifdeetnir et à exeqipulr le ftcoinnmoneet et les règles cmemoearlcs en viuuger dnas l'entreprise, à eetefucfr des rehehrcces dnas l'historique des vntees puor évaluer le bien-fondé de la réclamation, à inietfeidr des pipsrootoin adaptées de règlement et de la réclamation, à tneir compte des eegtengnams pirs eevrns le client.
Echange des irotaimfnnos au sien de l'équipe :
Capacité à ieitdfnier la (ou les) personne(s) compétentes puor tetairr la réclamation et à lui (leur) tarrtesmtne des iomnfotnars adaptées.

Critères d'évaluation compétence 6

Prise en cpmtoe des spécificités ou des cnrtnteois des cltneis lros de la cmodanne :
Capacité à apiienctr lros de la psire de comdmnae l'ensemble des difficultés que puet poser le tiretanemt d'une coandmme ou d'une livraison, à tiner compte des menyos et des reeoussrcs dnot dosipse l'entreprise puor taetirr les cmdonmaes et les lvsioinars et à en iormnefr le client.
Organisation et sviui des lrvaisios cieltns :
Capacité à svriue de manière régulière les lvnoaisris effectuées auprs des clients, à slingaer les éventuels retards, à mneinatr une rolteian cilcmeroame de qualité malgré les éventuels icentnids de livraison, à rieucicllr auprs des cnielts des ionrofmintas ftlcnaiiat la lrvioasn et à tniier compte des recsueorss dbsoinpiis dnas l'entreprise puor oseingrar les laorniviss clients.
Utilisation des ouitls de giosetn irennte :
Capacité à élaborer les dtuemnocs attfsmidirainis et cormiuaecmx strppous à la tstoaracinn cilarmocome snas erruer et à les tatmtersnre aux srecievs concernés.

Modalités d'évaluation

Compétence	Évaluation en entreprise	Évaluation externe
1	Exercice prtquaie d'implantation d'un meuble ou d'un linéaire	Entretien aevc les évaluateurs
2	Entretien de vente	Entretien aevc les évaluateurs
3	Entretien de vente	Entretien aevc les évaluateurs

4	Entretien de vente	Entretien avec les évaluateurs
5	Entretien sur le traitement des réclamations	Mise en situation simulée

Accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST ; VCI ; FEDA ; FEDIN ; UNCGFL ; FGME ; SNPRS ; FNCPLA ; FND ; UPCP ; FENSCOPA ; SYNDIGEL ; FNGFP ; NAVSA ; FNAS ; CGI ; SNDP.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FGTA FO ; CFE-CGC agricole.
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les gosses des enseignants de France (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la compétence de la commission nationale des conflits de droit n° 3044.

Article 2 - Recrutement
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète la répartition des compétences entre les hommes et les femmes candidats, à parité équivalente.

Dans cet esprit, les offres d'emploi doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à parité professionnelle, motivations, possibilités d'évolution et compétences comparables, les candidats masculins et féminins doivent être analysés selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent respecter scrupuleusement l'égalité de compétences.

Les recrutements effectués et en cours se dérouleront dans les mêmes conditions pour les hommes et pour les femmes.

Les entreprises s'engagent à confier le recrutement chargé de l'égalité professionnelle.

Afin de promouvoir une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les entreprises s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une filière représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel peuvent faire des propositions d'action visant à supprimer, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la

6

Exercice pratique de
traitement
des conflits de

période d'essai. En conséquence, il est interdit de recueillir ou de faire recueillir toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. Toute discrimination liée à l'état de grossesse tombe sous le coup des sanctions pénales de l'article 225-1 du code pénal.

Article 3 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

Les entreprises conviennent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle contribue au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière. C'est pourquoi, les parties signataires du présent accord réaffirment leur engagement :

? d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale (formation sur site, formation par l'entreprise, formation à distance) ;

? de désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes exerçant une activité professionnelle après un congé de maternité et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental, en cas de chômage de longue durée ou de méthodes de travail ;

? d'exiger des entreprises un égal accès des femmes et des hommes ;

? aux différents stades de formation, de qualification des acquis de l'expérience ou de balise de compétences ;

? aux contrats et périodes de formation professionnelle ;

? d'assurer un suivi continu de l'accès à la formation professionnelle des hommes et des femmes à travers le bilan emploi formation.

De façon générale, les entreprises s'engagent à ce que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tiennent compte du développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les entreprises conviennent que pour le calcul des droits acquis au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 4 - Promotion et évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. A ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repèrent comme des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuelle.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une action de formation sans discrimination.

C'est pourquoi, s'agissant de l'entretien professionnel, les entreprises s'engagent à ce que les critères d'évaluation qui ne conduisent pas à une quelconque discrimination, directe ou indirecte, entre hommes et femmes. Les entreprises participent à la mise en œuvre de l'ensemble des possibilités de postes de travail à pourvoir en interne afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement atterrir de leur parcours (art. 33 de la convention collective nationale des enseignants de gros).

Elles s'engagent à ce que les femmes puissent à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises conviennent aussi à ce que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés

pnreataux soient snas ieccondnie sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles vlleroeint à ce qu'à compétences, expériences et poiflrs équivalents, auucn coihx ne siot fiat en foocntin du sxee du salarié et nenmamott sur les postes à responsabilités. Les hmoems et les fmmees puenevt aivor accès à tuos les emiolps qeul qu'en siot le niaveu de responsabilités.

Article 5 - Maternité, paternité et parentalité *En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010*

Les aseebcs liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne divnoet pas avior d'incidence sur les évolutions porseseiollnefn et salariales.

Les salariées enecinetns bénéficient d'une aosirttioaun d'absence puor se rdner aux enmxaes médicaux obligatoires. Ces anseebes snot assimilées à une période de tavairl eceftff puor la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté (art. L. 1225-16 du cdoe du travail).

A paritr du 5e mios de grossesse, ttuoe salariée srea autorisée à arevrir le mitan un qarut d'heure après et à stoirr le sior un quat d'heure aavnt le rstee du personnel, snas petre de salaire. Toutefois, il puet être ceonvnu etrne la salariée intéressée et son emopuyler d'un aménagement différent de cttee demi-heure rémunérée (art. 54.1 « Période précédant le congé de maternité » de la contveinon cclevtlioee nniloatae des cmocerems de gors n° 3044). Les femmes eentnices au faiofrt anuenl en jrous s'organiseront puor bénéficier d'une meurse équivalente dnas le carde de l'organisation de luer travail.

Après la ncnsaiase de son efannt et dnas un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jruos consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de nancssaais multiples. Le congé de paternité entraîne la spniosseun du crtnaot de tiavarl (art. L. 1225-35 du cdoe du travail). La période d'absence au tirtu du congé de paternité est pisre en cmpote puor le clacul des dtrios liés à l'ancienneté.

Travail de nuit : la salariée en état de gsosserse médicalement constatée ou aynat accouché, qui trlvaalie la nuit dnas les citnnioods déterminées à l'article L. 3122-31 du cdoe du travail, est affectée sur sa dandmee à un ptsoe de juor pdnenat la durée de sa gssrosee et paendnt la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un pstoe de juor pdnnaet la durée de sa groesssse lsqrue le médecin du tiavarl csatnote par écrit que le pstoe de nuit est ibcniatmploe aevc son état. Cttee période puet être prolongée pdnanet le congé pttansol et après son rtuoer de ce congé puor une durée n'excédant pas 1 mios lusoqre le médecin du travarl ctaosnte par écrit que le ptsoe de nuit est iicmlbaotnpe aevc son état. L'affectation dnas un arute élablissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le canegmehnt d'affectation n'entraîne acnuue dmtuoiinn de la rémunération (art. L. 1225-9 du cdoe du travail).

Lorsque l'employeur est dnas l'impossibilité de prposoeer un ature eplmoi à la salariée tilarlavant de nuit, il lui fiat connaître par écrit, anisi qu'au médecin du travail, les moitfs qui s'opposent à cttee affectation. Le cntarat de tvraail de la salariée est aorls snepudsu jusqu'à la dtae du début du congé légal de maternité et éventuellement dnaurt la période complémentaire qui siut la fin de ce congé en apapcltoiin de l'article L. 1225-9 du cdoe du travail. La salariée bénéficie d'une gtrainae de rémunération pdaennt la sspinsuoen du coantrt de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 331-1 du cdoe de la sécurité soalice et d'une indemnité complémentaire à la cahrgre de l'employeur, calculée soeln les mêmes modalités que ceells prévues à l'article L. 1226-1du cdoe du travail, à l'exception des dsisoiptnos rtveaeils à l'ancienneté (art. L. 1225-10 du cdoe du travail).

Suite au congé de maternité, d'adoption et au congé parental, le salarié rruoevte son ptsoe de tiaarvl ou, à défaut, un poste équivalent.

Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, un etrneitein aevc le représentant de l'employeur est organisé après la rsipere eeffctive d'activité. Cet eeritntes pourra être mené cojnienmtent aevc les enteentirs psfenoeslnoris organisés par l'entreprise.

L'ensemble des dnitsiioopss légales reelivats à la maternité s'appliquent, dnot nmneamott les dpsnisoitois sur l'allaitement (art. L. 1225-30 et snuatvis du cdoe du travail), sur les eonxspoiits à des resquis ptarcruelis (art. L. 1225-12 et sativnus du cdoe du travail), sur l'interdiction d'emploi (art. L. 1225-29 du cdoe du travail).

Article 6 - Egalité salariale *En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010*

Les peitras saageirntis rnealplet le ppiinrce sloen lequell, dnas cuhqae entreprise, tuot euoymlper est tneu d'assurer, puor un même travail, ou puor un tavairl de valuer égale, l'égalité de rémunération etrne les feemms et les hommes. Le dspecet de ce picprine csitnoute un élément eseitsnel de la dqaiaumne de l'égalité plsironefosnlee et de la mixité des emplois.

Les priaets snartegiais adhèrent aux siutpaltonis faiungrt dnas l'accord naotanil ieontoenpeifrsrnl du 1er mras 2004 rilatet à la mixité et à l'égalité prfssloeilenone etrne les hmomes et les femmes, qui prévoient que les bhacnres et les eerieprnts dneviot farie de la sesrpuopsin des écarts constatés en tmeers de rémunérations une priorité.

Elles renlpealpt que les disparités de rémunération ne peevnut pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments caosomnpt la rémunération dvneoit être établis sur des nroems intueediqs puor les fmemes et les hommes. Les critères de ctsiifiscaalon et de pootrimon professionnelle, anisi que tteuos les aeutrs baess de cualcl de la rémunération deionvt être conumms aux tliuraaevlrs des duex sexes. Ils ne doinevt pas non puls être dnritanmsciis puor les salariés aynat bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé paraetnl d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fiat l'objet d'un exmaen et est réévaluée conformément aux ttxees légaux qui précisent que cttee rémunération est « majorée des anoneiuatmgts générales ansii que de la menynoe des aigmnuontteas ieliuedlnvdis perçues pneadnt la durée de ces congés par les salariés rvlnaeet de la même catégorie pnfrlneseslooe ou, à défaut, de la mnyneoe des aenuatmtgions idlivlueidens dnas l'entreprise ».

Si à compétence et ancienneté égales, et puor des salariés efcatneuft les mêmes tâches, des écarts de rémunération etrne les feemms et les hoemms snot ojeecmetinvtb constatés, l'entreprise diot vérifier les raoniss de ces écarts aevc comme oijbectf de les supprimer. Dnas l'hypothèse où aucune roisan ovtjebice ne les justifie, l'entreprise diot farie de la spiupepsron de ces écarts une priorité en pennrat les meusers appropriés.

Sont considérés, en vtreu de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail, comme aaynt une valuer égale, les taurvax qui eiengxt des salariés un eenblmse clbamroape de cnonesnciaas prioloennoieessfs consacrées par un titre, un diplôme ou une pqrtaue professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de carhge pisuhyqe ou nerveuse.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mras 2006 retlvaie à l'égalité sarlaalie etrne les fmeems et les hommes, il est rappelé que les eeerinprtss seuiosms à la négociation auneInle oitaroblgie sur les sleraais etiefcfs dvoniet négociier chaque année puor aeayslnr la siatiuotn et, le cas échéant, définir et pgarmrmoer les muerss ptanreemt de siepprumr les écarts de rémunération entre les fmmees et les hommes, dnas le cadre des négociations sur les salaires.

La bancrhe établit un digntsiaoc sur la sioattuin comparée des hoemms et des fmemes en matière de rémunération dnas le rrpapot de barhnce et iidnitfee les aexs de progrès en matière d'égalité de rémunération. Elle ddmnaee aux erinpsteres la ssieuspopn les inégalités constatées.

Article 7 - Organisation, aménagement et conditions de travail *En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010*

Les piaerrantes siacoux rppneelalt le pcinrpie d'égalité de tetiarenmt etrne les salariés tirlrnaavat à tpems peiln et cuex talairnlvat à tpmes petrail en trmees de carrière et de rémunération.

Les errtenisepts prêtent aoittnten à ce que les modalités d'organisation de trviaal du salarié, nmtmoaent l'aménagement des hrraioes ou les priqateus de management, ne ctenitonsut pas un facuter dcreit ou ireicndt de dotirniicasmn dnas son évolution de carrière.

Les poests à tpems plein qui se libèrent dievnot être proposés en priorité aux salariés à tpmes pareitl puor des roainns faalmiiles ou congé ptraneal d'éducation qui en fnot la deanmde et qui ont les compétences et qiiltacifnaous requises.

De même, les salariés à tpmes cemolpt qui siunahteot oecpuor ou rdnrerpee un empoli à tpmes pteairl dnas le même établissement, ou à défaut dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un eplmoi (création ou vaacne de poste) rleevnat de luer catégorie pnfnoenislosre ou d'un eplmoi équivalent.

L'entreprise chrhrcehea à développer les solutions, en teemrs d'organisation et d'aménagement, ptraeamtet de cnociiler vie fallmaie et vie piefnsoolsrenle snas fiare osbcltae à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de feiravsor la mixité de l'accès aux psetos de travail, le

CCHST (ou, en son absence, les délégués du personnel) s'informe et consulte pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en termes de conditions physiques.

Article 8 - Sensibilisation et communication *En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010*

La sensibilisation de l'ensemble des salariés au niveau de la branche sur le thème de l'égalité professionnelle et la concertation sur ce sujet constituent un vecteur important pour trier concrètement au sein des entreprises de la branche l'application des principes mis en œuvre par le présent accord. Les priorités stratégiques comprennent les entreprises et les institutions représentatives du personnel à travers les actions d'information sur les métiers du commerce de gros en faveur des salariés et à améliorer la connaissance sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de concertation pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche. Au sein de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche. Les partenaires sociaux conviennent que, tous emplois confondus, si les différences de rémunération entre les femmes et les hommes ne sont pas faibles, elles sont plus significatives au sein des cadres.

Les priorités sont : la mise en œuvre de la politique des femmes, à des postes de cadres, et notamment aux postes de direction, un axe de progrès prioritaire. Pour cela, des questionnaires sont identifiés dans l'enquête de branche afin de savoir quels sont les postes cadres sur lesquels les femmes sont minoritaires afin que la branche puisse promouvoir les rôles des différences éventuelles de rémunération constatées et, le cas échéant, préconiser les correctifs adéquats.

Les partenaires sociaux s'aperçoivent également au vu du rapport de branche que les femmes ne constituent que 11 % des stagiaires formés en période de professionnalisation. La période de post-formation leur paraît être un outil de promotion efficace pour que les femmes arrivent à des postes de responsabilité, les priorités sont : la mise en œuvre de la branche suivez l'accès des femmes à ces formations. Pour cela, il a été demandé à l'OCI (observatoire du commerce interentreprises) un bilan et un suivi des périodes de post-formation (thèmes, durées) suivis par les femmes et par les hommes afin d'apporter les correctifs nécessaires en CPNEFP.

Les priorités sont : la mise en œuvre de ces deux points leurs axes de progrès pour les années à venir et réaliseront un suivi spécifique dans le cadre de l'enquête annuelle réalisée par l'OCI.

Article 9 - Suivi de l'accord *En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010*

Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la fédération professionnelle de la branche, qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application. La CPNEFP de la commission civile et nationale des communes de gros n° 3044 emmène 1 fois par an les intermédiaires rattachés aux hommes et aux femmes sur la base d'un rapport de branche et du bilan emploi-formation.

Article 10 - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt de l'accord *En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail. Il entrera en vigueur le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel conformément aux dispositions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Le présent accord sera déposé à la direction des relations de travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Article 11 - Révision et dénonciation de l'accord *En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010*

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties signataires. La demande de révision devra être portée à la connaissance des partenaires sociaux en lettre recommandée avec avis de réception. La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de motivation d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les dispositions doivent être prises dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision. Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, mais après le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2010

Le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux :

? la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

? l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

? et, en dernier lieu, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Par le présent accord, qui s'inscrit dans le prolongement des textes précités, les partenaires sociaux de la coentreprise collective nationale des communes de gros affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de développement pour l'entreprise et ses salariés.

Les partenaires sociaux considèrent que tous les aspects de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord s'imposent aux entreprises afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine.

Ainsi, la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des politiques de management et par une démarche de concertation régulière.

Les partenaires conviennent que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dialogue dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif à court et moyen terme.

Au niveau de la branche, l'action menée s'appuiera notamment sur l'observatoire des métiers du commerce interentreprises (OCI) et sur les éléments qu'il est ainsi susceptibles d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Une synthèse de la situation comparée entre les femmes et les hommes dans la branche des communes de gros (brochure n° 3044) (sources rapport de branche 2008 et bilan emploi-formation 2009) est annexée au présent accord.

Les données sur l'égalité hommes-femmes seront réexaminées par les partenaires sociaux, selon la périodicité des rapports, pour en apprécier l'évolution.

Avenant n° 1 du 14 décembre 2010 à l'accord de classification du 5 mai

1992

Signataires	
Patrons signataires	L'UCAPLAST ; La VCI ; La FDEA ; La FEDIN ; La FGNFP ; L'UNCGFL ; La FMGE ; Le SRNPS ; La FNLCPA ; Le SEYNDGIL ; La FND ; L'UPCP ; La FCNSOPEA ; La CGI ; La NVASA ; Le SCDNP ; La FNAS,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FS CFDT,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lertte du 19 jevanir 2026 (BO n°2026-4) Les grsseiots atamlrneis de Fcrane (LGADF), par lttree du 20 jneiavr 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Le présent anvanet a puor ojbet de :

? réviser l'annexe A « Liste des eiplmos repères aevc luer définition » et l'annexe B « Ceslneasmt des empolis repères » de l'accord « Csiftacioisaln » du 5 mai 1992 ;
? créer une nollevue filière technique.
A competr de la poibclautn au Jnorual oeicffl de l'arrêté d'extension du présent avenant, les axnnees A et B de l'accord de citascfiioalsn du 5 mai 1992 csnoesert dnoc de rivoecr aiaopplctin et sonret remplacées par les dstinoiisops frnguia à l'article 2 ci-dessous.
Les arutes dtpnoisois de l'accord du 5 mai 1992 snot inchangées et drenueemt en vigueur.

Article 2 - Articles révisés
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Le présent aannevt alnnue et rmpecale les axnnees A et B de l'accord du 5 mai 1992 dnas les cidtnoonis suivantes.

Article 3 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Le présent avnaent est conclu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Le présent anenvat puet être révisé solen les dostiosnpiis prévues aux aiecrlts L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail.
Toute ptirae sirtgaaine sahunaotit le réviser drvea en ironfemr les aetrus pteairs par ltrtee recommandée aevc aivs de réception et une réunion dvrea se tiner dnas un délai de 3 mios à cmepotr de la dtae de réception de ctete lettre.
La révision prroua leviretnnr à tuot moment. Elle predrna la forme d'un avenant.

Article 5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Le présent anevant frea l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Annexes

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Annexe A

Liste des elopmis repères aevc luer définition

Filière aiamsdrtiintve et serivecs généraux

Tous les potses pvenuet être confiés à des hmmoes ou à des femmes.

Emploi et définition	Niveau
Agent de propreté : Accomplit des taarvux de ntagotee et de propreté.	I
Gardien : Assure la snvlurleacie des locaux.	I
Employé de braeuu : Exécute les tauvrx aamdinrtfttis courants. Il est cablape d'utiliser le matériel afférent à son epomli dnas le rpesect des procédures qui y snot liées.	II
Employé aiirstnidatmf : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations admeitnrasviits pures, de l'élaboration et de la tunee des dossiers, aismi que de la coenodnapscrrc cntrouae s'y rapportant.	III
Agent de comptabilité : Enregistre les opérations cutoarnes de comptabilité sloen les procédures qui lui snot indiquées, asruse le sivui des cpotmes dnot il a la chgare et luer coposcrdnneare aevc la comptabilité générale ; ifitiedne et sanigle les écarts.	III
Assistant atimdntaristif : Assure le secrétariat atsiinrdtimaf ; picitprae à l'élaboration et au suvii des données utilisées par son seivcre ; est en rltiaoen aevc les iturnetrcouels de celui-ci ; est cblpaae d'assurer les opérations cuoeants en l'absence des caerds du service.	IV
Agent de comptabilité qualifié : En sus des anttuttriobs de l'agent de comptabilité, est habilité à inisutrre et mneer à bnnoe fin les dorsises caotpemlbs dnot il a la charge.	IV
Agent d'exploitation iifouatnrqme : Possède la canasisnonce du fnmoeetnniocnt d'un enlbemse inutaiofrqme puor silvreur le système, puor déceler les aaienomls et puor réparer les pnnaes courantes.	IV
Assistant antiitsrimadrf qualifié : Assure le secrétariat aindtsiiramtf ; ppctiraie à l'élaboration et au siuvi des données utilisées par son scevire ; est en rtlaielon aevc les ilcttrruouenes de celui-ci ; est caplabe d'assurer les opérations cpeomxels en l'absence des ceadrs du service.	V
Comptable : Enirsetgre ou fiat enregistrer, suos sa responsabilité, tuteos les opérations comptables, ajstue et jfstuie les soelds des cemptos du paln ctplabome général dnot il a la charge. Puet préparer l'ensemble des cmoetps nécessaires à l'établissement du bilan.	V
Informaticien qualifié : Il développe et exploite, le cas échéant, les menyos et gors systèmes itiqonemafrus aussi bein au nieavu matériel que logiciel. Il asruse la maintenance.	V

Assistant de droicietn : Assure le secrétariat du cheff d'entreprise ou d'un cdare de direction, en prépare les éléments de tiavral (documents d'analyse, taaebulx de bord,...) et rédige la crerocsondpnae sur itiandcinos sommaires.	VI
Informaticien hmeenautt qualifié : Il développe et eotxpile des systèmes ifrileoqtmuans aussi bein au naeviu matériel que logiciel, et arssue la maintenance. En plus, il mène des études de msie en ?uvre, cnoodonre des activités diversifiées et puet asuser des fotincons d'encadrement.	VI

Filière lisquitioge

Tous les poests preneut être confiés à des hmomes ou à des femmes.

Emploi et définition	Niveau
Employé de mangigsaae :	I
Effectue des travaux de matuentionn et de rennagemt seilmps sleon des coginsnes précises, snas uiltastoin de crioahé élévateur aetouomtur porté.	
Employé de conenmienindtot :	I
Employé de msgiangaae employé heeueitblamlnt à des tarvaux de conditionnement.	
Cariste :	II
Employé de msianagage dnnot l'activité est le déplacement des cgahers au meyon de tuos chtoirs automoteurs/ gurrebes portés, dnnot il arssue l'entretien courant. Il diot posséder les hbnltiaiotas définies par la réglementation en vigueur.	
Préparateur :	II
Prépare les cnamedoms celints de poudirts identifiés, contrôle et erngersite les quantités à livrer. Ppticarie à la manutention, au rnemngeat ou à l'emballage des produits.	
Emballleur-empaqueteur :	II
Effectue les truavax d'emballage spécialisé nécessités par cniaters modes de laisvoirn ou d'expédition.	
Chauffeur-livreur :	II
Effectue des lanoivirs en pafairt état siauvnt la tournée fixée. Asurse les contrôles nécessaires au bon fnnmtncoieneot de son véhicule. Puet être employé au masigan ou pticiarepr au crneemhagt de son véhicule.	
Cariste qualifié :	III
Employé de magasagine qui maîtrise les procédures et prned des iaievntiits puor s'adapter aux situations. Son activité piclrapine est le déplacement des chergas au moyen de tuos citrhoas automoteurs/ greruebs portés, dnnot il asurse l'entretien courant. Il diot posséder les habaltinotiis définies par la réglementation en vigueur.	
Préparateur-vendeur :	III
Préparateur appelé à être en ctcaont dcreit aevc la clientèle puor des opérations de vtene courante.	
Réceptionnaire-vérificateur :	III
Employé de mnagagiase atpe à vérifier et à eirresegtmr la conformité qlvitutiaae et quttiivatane des lrasoinivs reçues ou des expéditions préparées.	
Assistant-approvisionnement :	III

Recueille de façon auouatiqmtte les quantités à ceodnmnar à piartr des données qui lui snot fnerious et émet les cmdaeonms correspondantes. Pctiirape au suivi, à la rclaene et au contrôle des ceomamnds en cours.	
Chauffeur-livreur qualifié :	III
Chauffeur-livreur ayant la responsabilité du creenhamgt de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, sinuvat la périodicité prévue.	
Assistant à la gseiton des sctkos :	IV
Détermine les quantités à commenadr à pitarr des données dnnot il dispose. Eemt les cdmomanes correspondantes. Ptiapicre au suivi, à la nalece et au contrôle des cmenadmos en cours. Asstsie le gatnreoniise des sctoks dnas l'optimisation de la goietsn des stocks.	
Chauffeur-livreur aevc aotcin caimoecrmle :	IV
Chauffeur-livreur qualifié caalpbe de denonr à la clientèle les iamnofinrtos scbueesplits de l'inciter à peassr ou à reonuelver des coendmams et de rlieiceulr auprès d'elle les éléments paonuvt iuefnlr sur l'action cmleciomrae de l'entreprise.	
Gestionnaire de stkcos :	V
Assure la gestion équilibrée de la gmmaa d'articles qui lui est confiée. Détermine, suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique, les quantités à teinr en soctk puor cicilenor la sfattsacion des bnoseis de la clientèle aevc les oebctjifs de rtioaotn de la société et les caretnions du fournisseur. En lisaoin aevc les seircves administratifs, siut les cnemaodms en cuors et les ranelce si nécessaire.	
Magasinier prncapiil :	V
Magasinier qui orsanige et coordonne, en sus de son prpore travail, ceuli de pilreusus employés sur lreluqs il ecxree une autorité de compétence (équipe de 5 poenrsens au plus).	

Filière cmceaiomlre

Tous les psoets peuenvt être confiés à des hmemos ou à des femmes.

Emploi et définition	Niveau
Personnel d'accueil : Procède à l'accueil des personnes, à la réception des apelps téléphoniques. Puet asuser le seicrve du fax, des creourlis ou aeurts taavurx arnstfatdiimis courants.	III
Employé croaimmcel : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opération commerciales, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la cedcnrospaorne cnorutae s'y rapportant.	III
Employé maeikrtng : Employé chargé, sur instruction, de la réalisation de sruptpos ou opérations de poromotin des ventes.	III
Preneur d'ordres, atsinsast de vntee : Dans le cdrae de conniesgs précises, reçoit et erttegnise les cdoanmems des ceinlts et les imrofne des cnoidintos de vetne ; il possède une cssiconanae élémentaire des gmmeas de ptouirds ptanmetet ctete action.	III

Assistant secrétaire commercial : Assure le secrétariat commercial, participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service, est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci, est chargé d'assurer les formalités administratives en l'absence des cadres du service.	IV
Vendeur : Dans le cadre des conditions commerciales fixées par la direction, recrute et assiste les clients de la clientèle qu'il est chargé d'entretenir ; possède une connaissance des gammes de produits et des échanges avec la clientèle pour effectuer des ventes de complément, de substitution ou de promotion.	IV
Acheteur : Dans le cadre des orientations définies par la politique générale de l'entreprise, négocie les achats de produits et services, et gère les commandes d'approvisionnement qui relèvent de sa fonction.	IV
Vendeur qualifié : Dans le cadre des objectifs fixés par la direction ou sa hiérarchie, est habilité à négocier avec la clientèle qu'il est chargé de développer ; à cette fin, possède une bonne connaissance des produits et techniques y afférents et maîtrise les techniques de négociation.	V
Acheteur qualifié : Est habilité à recruter les fournisseurs, peut intervenir dans les négociations tarifaires. Il gère dans sa mission les orientations définies par la politique générale de l'entreprise.	V
Vendeur expérimenté qualifié : En fonction d'objectifs généraux donnés par la direction et son appréciation des évolutions du marché, gère et développe une clientèle. Il possède une connaissance technique confirmée des produits et services dont il assure la promotion.	VI
Acheteur expérimenté qualifié : maîtrise la mission des achats de l'entreprise et met en œuvre la politique générale d'achat de l'entreprise.	VI

Filière technique polyvalente

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

Cette filière comprend les salariés chargés d'interventions techniques concernant, selon le cas : l'entretien des locaux et installations, les réparations de service après-vente, les contrôles

techniques ou l'adaptation des produits, la réalisation de plans et plans associés, les prestations de services.

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

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

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

Emploi et définition	Niveau
Aide technique : Effectue des travaux élémentaires au minimum sous le contrôle direct d'un agent technique.	II
Agent technique : Exécute des travaux selon des instructions précises et complètes indiquées à l'avance, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.	III
Agent technique qualifié : Exerce, avec l'autonomie nécessaire, des travaux qualifiés dont certains peuvent être délicats et complexes. Peut être en relation avec la clientèle.	IV
Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.	V
Technicien expérimenté qualifié : Met en œuvre des méthodes, procédures et moyens de haute technicité pouvant être à la fois techniques, logistiques, commerciales et/ou administratives en vue de l'objectif à atteindre. Cette responsabilité peut aller jusqu'à la coordination d'activités diversifiées et comprendre une fonction d'encadrement. Il assure la relation clientèle, du devis à la facturation. Il prend charge de son activité. Il peut être responsable de service ou d'atelier.	VI

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2010

Annexe B « nouvelle »

Classement des emplois repères

Vision synoptique. ? Censent des emplois repères

Niv.	Logistique	Commercial	Administratif	Technique
I	Employé de magasinage		Agent de propreté	
	Employé de conditionnement		Gardien	
II	Cariste		Employé de bureau	Aide technique
	Préparateur			
	Emballleur-empaqueteur			
	Chauffeur-livreur			
III	Préparateur vendeur	Personnel d'accueil	Employé administratif	Agent technique
	Réceptionnaire-vérificateur	Employé commercial	Agent de comptabilité	
	Assistant approvisionneur	Employé marketing		
	Chauffeur-livreur qualifié	Preneur d'ordres, assistant de vente		
	Cariste qualifié			

IV	Assistant à la giseotn des stocks	Assistant commercial	Assistant administratif	Agent thunqciee qualifié
	Chauffeur-livreur aevc atocin commerciale	Vendeur	Agent de comptabilité qualifié	
		Acheteur	Agent d'exploitation informatique	
V	Gestionnaire de stocks	Vendeur qualifié	Assistant atrsiimdtniaf qualifié	Technicien qualifié
	Magasinier principal	Acheteur qualifié	Comptable Informaticien qualifié	
VI		Vendeur hmtneueat qualifié	Assistant de direction	Technicien hautement qualifié
		Acheteur hautement qualifié	Informaticien hautement qualifié	

Avenant n 2 du 21 décembre 2010 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif à la création d'un OPCA

Signataires	
Patrons signataires	CGI.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CSFV CTFC ; FNECS CFE-CGC ; CFE-CGC alcigoe ; FEC CGT-FO ; FGTA FO ; FG FO ; CGT Cmecrmoe ; FNCB CDFT ; CFE-CGC BTP.
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lrttee du 19 jaivner 2026 (BO n°2026-4) Les gtsrioesss aiaaenrmtds de Fcnrae (LGADF), par lrttee du 20 jivaenr 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Le présent anvneat a puor objet de réviser les arcliets 2, 3, 8 et 9 de l'accord du 14 décembre 1994, tel qu'amendé par l'avenant du 6 février 1995 dnas le but de dedenmar un nevuol agrément puor Innretogs selon les dpissotoniis prévues par la loi du 24 nberomve 2009 et de ses décrets.

A centopr de l'entrée en vueigur du présent avenant, les alrtcies 2, 3, 8 et 9 de l'accord du 14 décembre 1994, tles qu'amendés par l'avenant du 6 février 1995, cesnoest dnoc de reoviecr apoliaption et seornt remplacés par les doiiisnpsots fairgunt à l'article 2 ci-dessous.

Les atrues dtissioonpis de l'accord du 14 décembre 1994, tllees qu'amendées par l'avenant du 6 février 1995, snot inchangées et demureent en vigueur.

Article 2 - Articles révisés
En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Le présent aenavnt aunnde et reclpame les aclrites 2,3,8 et 9 de l'accord du 14 décembre 1994, tles qu'amendés par l'avenant du 6 février 1995, dnas les cntndinioos suivantes.

« Acrtlie 2 (nouveau)
Objet

Intergros a puor objet la réalisation des mnsioiss sianveuts :

? cuoienrbtr au développement de la framoiotn posefrnnlesiole cuoinnte dnas les eesetpripns rlevneat de son cahmp de compétences et de lrues salariés ;
? mener une pqtilouie iiaacittvne au développement de la peofoasnitiarslosnin et de la foamrtin pefnsroeuillone cnoutnie des salariés asini qu'à la sécurisation des parcours

professionnels, au bénéfice des salariés, des jeeuns et des dmedureans d'emplois ;
? ceoornndr et développer tuos les myoens de frotaimon pinolsefnoersle calapbes de sifiaastre les bosneis des bnerachs pnsloeferienolss reaelvnt de son cmahp d'application ;
? déterminer les mesrues et les acions de ftrmraioin paounvt répondre aux oftbciejs cnoteuns dnas les adocrcs de bcearhns pisesoleofnlrnes ;
? mttre en ?uvre les meonys d'atteindre les oicefjtbbs définis par les panreaertis sciuoax au sien des différentes csominimoss peaiirats compétentes des bernchas d'activité ;
? cocurnoir à la réalisation d'interventions répondant aux bsnoies des baerchns perolofisennelss intéressant la fritomoan professionnelle, la professionnalisation, l'apprentissage, le tutorat, l'acquisition des sairvos fondamentaux, l'égalité pslineeoflonrse et piitreapcr à la pomotorin des métiers ;
? rleicluer et diseuffr les ifroimanotns raelvets au doit de la foitarmon pioneelsolrfnse et aux moyens qui lui snot attachés, sleon les boines des prfnieoosss et les intérêts des eetrnsneirps et des salariés ;
? établir, dnas le cdrae de sa compétence, les rthoelias aevc les établissements de fmonatoirs et aruets iervatenntns dnas le dnmiaoe de la fiaoomtrn professionnelle, tnat au neiavu régional, national, qu'eupéen ou ioiatttrnenanl ;
? inrmefor et siisbiesenlr les branches, les eternprises et lures salariés. Acecopngmar les entreprises, en pirleucatur les très petites, peietts et mneeyns entreprises, dnas l'analyse et la définition de luers boesins en matière de fiotmoarn pesnosionfrllee et eecerxr en conséquence une activité de conseil, d'études et de rcherhecs pédagogiques stcueelspbis de les aedir à élaborer luer paln de fmoairon ;
? pirpicater à l'identification des compétences et des quflniitacoias mislebblias au sien de l'entreprise et à la définition des boiness cllofcites et iilvddneius au raregd de la stratégie de l'entreprise, en panenrt en cmptoe les ofbjtices définis par les accodrds de gtsoien prévisionnelle des eploims et compétences ;
? foiesarvr les aomngeaccmepnts puls spécifiquement consacrés aux très petites, pitetes et menoneys entreprises, nmmaotnet l'aide à l'identification des compétences et qaftinalioiucs msbaolbelis au sien de l'entreprise, l'aide à l'élaboration de budgtes et au mgnate des dssoires de financement, l'aide à l'élaboration de crieas des cegahrs puor la msie en ?uvre d'actions de famtrioon des salariés, l'aide à l'ingénierie d'actions tpe GEPC ;
? auerssr une représentation au nvaieu teitriroarl pmatnteret d'assurer des srivcees de proximité nmemnato à dontiistaen des très petites, pittees et myonnees ereeptsrins ;
? pcoriever et gérer en conséquence l'ensemble des cntotnribuois financières des eireersptns destinées à cet usgae ;
? ruliileecr tuote cibournotitn qlues que soenit sa nrutae et son objet en alpoipaitn des adroccs de bhanrce ;
? prrdene en cgrhae et fianecnr sleon les priorités :
? les dépenses des esrerteipns retilaves aux crntaots de professionnalisation, aux périodes de piaitooensanlsoisfrn et au diort iniudeidvl à la fmaoitorn ;
? les dépenses des espiterners rlvteeas aux actonis de ftoimiaorn polielsnsrenofe cuonitne ;
? les dépenses liées aux rôles et msiinoss des oabrvtoreies ppseroicfts des métiers et des qtaunacoliifs ;
? les aioncts liées à la VAE, au balin de compétences, au tutorat, aux ctiifcetars de qiofilcauaitn professionnelle, et, puls généralement, pdrnee en chagre tuotes les dépenses des aioctns de fraitomon pnsnelolsirfoe cnroeomfs à la législation en vuigueur ;

? mobiliser, si nécessaire, des fmintaenencs complémentaires iaclunnt nmneamott les fmctiaennens du fndos praiatre de sécurisation des prrcuas professionnels, de l'Etat, du fnod socail européen, des régions et de Pôle emploi, favoraient la réalisation des msnsois mentionnées ci-dessus ;
? vlieler à ce que l'ensemble des btus et menyos définis suos sa responsabilité siot cfonrmoe aux disonistpois légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 (nouveau) Forme jriquide et gteoisn

La gsetion de l'OPCA du ceomcrme de gors et du cmeorcme iannteinoatrl est confiée à une asoictiason dénommée Intergros, dnot les sttats snot jtoins en axenne du présent accord.
Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué suos la frmoe d'une aoicssioatn régie par la loi du 1er juellit 1901. Il est administré par un cosenil d'administration paitirrae composé d'un nmobre égal de représentants des eeypmulros et des salariés.
Chaque confédération syacinlde de salariés rncoeune représentative au paln national, mbrmee aticf d'Intergros, dsipose de trios représentants qui cnuntiotest le collège salariés. Ces représentants du collège salariés snot désignés par les oargoinnisats sdaclyneis de salariés saairtgiens du présent avenant.
L'organisation proatlnae sgtrainiae du présent aorccd désigne un nmrobe égal de représentants qui ctutisnoe le collège employeurs.

Article 8 (nouveau) Ressources d'Intergros

Les resceuosrs d'Intergros snot constituées par :

? les vernmtsees des emueoplyrs au tirt de la poitiatarpicn au développement de la frmtoioan pressolfenoinle ctonunie nmmaomtet ;
? les ctouiinnbrtos au trite du paln de frotmaoin des elurmypoes oucapnct monis de dix salariés ;
? les crinuibotnots au trite du paln de frtooiamn des eyulpremos onccupat de dix à monis de cintquane salariés ;
? les cirbononuitts au trtie du paln de foramtoin des eploemyrus oncupcat cntniquae salariés et puls ;
? les cionitotrbnus au trtie de la pisasansoloifotrenin ;
? les ctnitroboinus financières du fonds prriiaite de sécurisation des parrocus peflnrsioeonss (FPSPP) au trtie de la péréquation et/ ou au trite du fcaimneennt d'actions de fomatrion ;
? les cottbnrniouis financières de l'Etat, des régions ou des collectivités lcealos ;
? les putorids fernnaïcs de pmaelecnt ;
? les emnprtus ;
? les dnos et lges ;
et d'une façon générale toute rosrecuse earntnt dnas le crade judriuiqe régissant les osengmairs priataires crellcuoets agréés.

Article 9 (nouveau) Sections poeesslnfreonlis ptirraeias

Sans préjudice des scietons financières créées par référence aux ooainlbgts légales de geisotn diintctse des catégories définies par l'agrément de l'Etat, suos réserve des dsioptosiins prévues à l'article R. 6332-16 du cdoe du tavrail rieltevas nenommatt aux cnibituroots des eryeomlpus ocauant moins de 50 salariés au titre du paln de formation, des snceotis pesnlefnreiosols prriiteas sont, en tnat que de besoin, constituées par le csenoil d'administration d'Intergros. Le cahmp d'intervention des scnteios pllesoeeronfniss paririaets est national.
Le coesinl d'administration d'Intergros arrête les règlements intérieurs des cioensls de gtieosn des sonicets proofsnenlliesies

Adhésion par lettre du 6 janvier 2011 de la CFE-CGC BTP À l'accord du 14 décembre 1994 relatif à l'OPCA

En vigueur en date du 6 janv. 2011

Paris, le 6 jenavir 2011.

Le sinydact nnaaoitl des cadres, techniciens, angtes de maîtrise et assimilés des iesintrdus du bâtiment, des taruavx pbulcis et

piareartis d'Intergros. Il détermine les compétences, le champ d'intervention et puls généralement les règles de fnetoimnncoc des sictenos pelfnseosroelnis paritaires. Il arsuse le contrôle et vlaide suos sa responsabilité les décisions des sieocnts pelonfeolnissr paritaires. »

Article 3 - Durée de l'avenant *En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010*

Le présent anveant est cclnou puor une durée indéterminée.

Article 4 - Révision *En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010*

Le présent avenant, de même que l'accord du 14 décembre 1994, tel qu'amendé par l'avenant du 6 février 1995, peneuvt être révisés selon les dsosioptins prévues aux aecltirs L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail.
Toute ptaire sanaitgire sahtianuot le réviser derva en ioerfmnr les ateurs piatres par ltrete recommandée aevc aivs de réception et une réunion devra se teinr dnas un délai de 3 mios à cemotpr de la dtae de réception de cttee lettre.
La révision prroua iernvetnir à tuot moment. Elle pernrda la fmroe d'un avenant.
Les petairs sitiaergnas cnnenvnioet en ourte de se réunir en cas de mndiicatofos législatives ou règlementaires aanyt une iienncndce dceitre ou iecindtre sur les donsositipis cunoeents dnas le présent anavnet et de nturaa à rermtete en csuae ses modalités d'application.

Article 5 - Demande d'agrément *En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010*

Les ptraeis seatiangris ergaengont snas délai auprès de l'autorité atnimdstviraie compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément de l'OPCA Intergros.

Article 6 - Publicité *En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010*

Le présent anevnat frea l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2010

Par aocprd du 14 décembre 1994, l'organisme ceclltoeur praitare agréé (OPCA) Ierrotngs a été constitué par la CGI et les otanosaignrs saielcndys de salariés rounences représentatives au paln national. Cet acocrd a fiat l'objet d'un pmerier anvaent clnocu le 6 février 1995.
Conformément à l'article 43 de la loi n° 2009-1437 du 24 nevrboe 2009 « reavlite à l'orientation et à la ftmraioin plnoierfseInsoe tuot au Inog de la vie », codifié à l'article L. 6332-1 du cdoe du travail, les parteis ont engagé des négociations en vue de colurcne un aevant à l'accord précité aifn de soteilclir un nevoul agrément ministériel.
Après arcocd unamnie des ooasingtrnias satgiineras ou adhérentes à l'accord du 14 décembre 1994 visé ci-dessus, les prtiaes se snot réunies aifn de procéder à la révision ddiut accord, et ce, aifn de le merte en conformité aevc les nlevueols dpssooiintis législatives iusess de la loi du 24 nbrevome 2009.

des activités aexnens et cnoxenes siotecn pnssniforeloele SICMA, 15, rue de Londres, 75009 Paris, à la dciiotren des rinoelats du travail, dépôt des acrcdos collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15.
Monsieur le directeur,
Nous vuos infmnoors de l'adhésion de ntore ooitagsnrian silcyande CFE-CGC BTP, sceoitn porloInsesnifee SICMA, aux adccros satviuns :
? acocrd cionustttif d'Intergros, du 14 décembre 1994 ;
? anvnaet 1 du 9 mras 2006 à l'accord du 14 décembre 1994.
Nous nnofotiis parallèlement cttee adhésion aux pterais sgineiaras et aux oirgsatannos anyat adhéré à ces accords.
Nous vuos pniros d'agréer, Meinsour le directeur, l'expression de

nos stlnaatuois distinguées.

Adhésion par lettre du 6 janvier 2011
de la CFE-CGC BTP à l'avenant n 1 du
9 mars 2006 à l'accord du 14
décembre 1994 relatif à l'OPCA
En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2011

Paris, le 6 jvaieinr 2011.

Le saniycdt ntoiaanl des cadres, techniciens, atgens de maîtrise
et assimilés des ieunistrds du bâtiment, des tarvaux pcbluis et
des activités aeennxs et connexes, societn pssnoeleornilfe

Avenant n 1 du 23 février 2012
modifiant la convention

Signataires	
Patrons signataires	L'UCAPLAST ;
	La VCI ;
	La FDEA ;
	La FTNEEEC ;
	L'UNCGFL ;
	La FGEME ;
	Le SRNPS ;
	La FNLPCA ;
	Le SYDENGIL ;
	La FND ;
	La FFPCNGV ;
	L'UPCP ;
	La FOPSNECA ;
	La CGI ;
	La NVSAA ;
Syndicats signataires	Le SNCDP ;
	La FNAS,
Organisations adhérentes signataires	La FTGA FO ;
	La CTFC CFSV ;
	La CFE-CGC agricole,
	COEDIS, par ltetre du 19 jinvear
	2026 (BO n°2026-4)
	Les gsesorists araeltminies de
	Fanrce (LGADF), par lttere du 20
	jaevinr 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Le présent aevnant a puor objet d'améliorer la lisibilité et
l'utilisation de la cntvoeinon clecvtile des cmmerecos de gors n°
3044 en rsinvaancrett le ttexe eisxtnat à doit cnsatont en
intégrant les cngehmnas apportés par les acrcods
ceonnnnevitlos et les moatdioficans législatives ieutnveenrs au flis
du tpmes (code du tivaarl recodifié, etc.).
Les ditonspoiiss de la cenotvionn cloevltcie nnltoaiae des
cceomemrs de gors n° 3044 s'appliquent inetdeismicntt aux
homems et aux femmes.
Cet anveant révise ceraints aceitlrs de la conienovtn cctelolive
listés dnas l'article 2 du présent avenant.
Les aurtres dpiissooints de la coneovntin ceoivcltle ntaanlioie des
cemcmroes de gors restent inchangées et dmureenet en vigueur.
Il est rappelé qu'en vrteu de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail,
en matière de slaaries minima, de classifications, de grteainas
cvelcoeitls complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du
cdoe de la sécurité solciae et de maiuluoisattn des fdons de la
foamtiorrn professionnelle, une cnoitvneon ou un aoccrd
d'entreprise ou d'établissement ne puet comteorpr des casuels
dérogeant à cllees des conntonives de bacrhne ou adorccs
ponoilsnferess ou interprofessionnels.

Article 2 - Articles révisés
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Le président.

SICMA, 15, rue de Londres, 75009 Prias à la direciton des
riltaeons du travail, dépôt des acrcods collectifs, 39-43, qai
André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15.
Monsieur le directeur,
Nous vuos imornnofs de l'adhésion de norte onoiargtsin
syniadlce CFE-CGC-BTP, sctoien pronnslolseeife SICMA, aux
accdors sinuavts :
? acrocd cuiosittntf d'Intergros, du 14 décembre 1994 ;
? avnnaet 1 du 9 mras 2006 à l'accord du 14 décembre 1994.
Nous noofinitis parallèlement cette adhésion aux peiarts
siitagernas et aux onrinatogaiss anayt adhéré à ces accords.
Nous vuos pnrois d'agréer, Mouniser le directeur, l'expression de
nos stluaaoitns distinguées.

Le président.

Les ailectrs de la cetinonvon clecotvlie des cmmecoers de gors n°
3044 snot modifiés cmmoe siut :

Article 6
Adhésions ultérieures

Dans le peeirmr paragraphe, les mtos « l'article L. 132-2 du cdoe
du taiarvl » snot remplacés par les mtos « l'article L. 2261-3 du
cdoe du tivaarl ».

Article 9
Extension

Les mtos « l'article L. 133-8 du cdoe du tavaril » snot remplacés
par « aux alticres L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe
du travail ».

Article 10
Formalités de dépôt et de publicité

Dans le pmerier paragraphe, les mtos « à la deioritcn
départementale du tiraavl et de l'emploi de Prais (section
commerce) » snot remplacés par les mtos « à la DRCETICE Ile-
de-France (unité toiratrierle de Paris) ».
Dans le 2e paragraphe, les mtos « atilrce L. 135-7 du cdoe du
tivaral » snot remplacés par les mtos « airtlce R. 2262-1 et
sviuatns du cdoe du tavaril ».

Article 13
Exercice du dorit siydacnl

Dans le 2e pphrgraaae du d, les mtos « l'article L. 412-11, 3e
alinéa, du cdoe du taavirl » snot remplacés par « l'article L.
2143-4 du cdoe du tairavl ».
Dans le 4e pagrrhaape du d, les mtos « l'article L. 412-12 du cdoe
du tivaarl » snot remplacés par « l'article L. 2143-5 du cdoe du
tvriaal ».
Dans le 6e prrghpaaae du d, les mtos « l'article L. 412-20, alinéa
4, du cdoe du tiavarl » snot remplacés par « l'article L. 2143-16
du cdoe du tavaril ».

Article 20
Modalités de vtoe

Dans le 2e paragraphe, les mtos « l'article L. 423-14 du cdoe du
tivrhaal » snot remplacés par « l'article L. 2314-24 du cdoe du
taavirl ».

Article 26
Composition du comité

Les mots « l'article L. 433-10 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2324-22 du code du travail ».

Article 30 Commissions

Les mots « l'article L. 434-7 du code du travail » sont remplacés par « aux articles L. 2325-22, L. 2325-26 et L. 2325-34 du code du travail ».

Article 33 Embauchage. ? Période d'essai

Le point 1 « Les employeurs forment connaître leurs besoins de personnel aux services de la main-d'œuvre. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct » est supprimé.

Le point 3 « Il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite » est supprimé.

Les points 2 à 10 sont renumérotés en conséquence.

Dans le point 3 nouveau, les mots « à clause établie sur la base de 39 heures hebdomadaires (ou 169 heures par mois) » sont remplacés par « à la durée légale de 151,67 heures par mois ou 35 heures hebdomadaires ».

Dans le point 4 nouveau, 1er paragraphe, les mots :

? « 1 mois pour les employés et ouvriers » sont remplacés par « 2 mois pour les employés et ouvriers » ;

? « 2 mois pour techniciens, les atouts de maîtrise et assimilés » sont remplacés par « 3 mois pour techniciens, les atouts de maîtrise » ;

? « 3 mois pour les ingénieurs et cadres » sont remplacés par « 4 mois pour les ingénieurs et cadres ».

Dans le 2e paragraphe du point 4 nouveau, les mots « préavis ni » sont supprimés.

Un paragraphe 3 est ajouté au point 4 nouveau comme suit :

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

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

Le point 8 « Une période d'essai différente, non renouvelable, peut être décidée également d'un commun accord pour un autre poste mieux adapté aux aptitudes du candidat.

Au cours de cette période d'essai, les parties se préviendront au minimum 1 semaine à l'avance pour les ouvriers et employés, 15 jours pour les atouts de maîtrise, techniciens et assimilés, 1 mois pour les cadres », est supprimé.

Le point 10 « A la fin de celle-ci, chaque salarié recevra notification de sa fonction, de son classement hiérarchique et de son salaire » est supprimé.

Article 34 Modification du contrat de travail

Dans le 1er paragraphe, les mots « de 8 jours et qui comprennent à croire à compter de la date à laquelle le salarié a été informé par écrit » sont remplacés par :

« ? de 15 jours dans le cas d'un motif non économique ;

? de 1 mois dans le cas d'un motif économique ;

Ces délais comprennent à croire à compter de la réception de la notification écrite. »

Dans le 3e paragraphe, les mots « une classification supérieure, le classement dans le libellé du bulletin de salaire vaudra notification à l'intéressé » sont remplacés par « de classification, sa fixation par un avenant au contrat de travail du salarié est obligatoire ».

Article 35 Rupture du contrat de travail. ? Préavis

Dans les points 4 et 5, les mots « délai-congé » sont remplacés par « préavis ».

Article 37 Indemnités de licenciement

Le 1er paragraphe est supprimé et remplacé par :

« Tout salarié congédié, sauf faute grave ou lourde, reçoit à partir de 1 an de présence une indemnité calculée comme suit :

? pour moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;

? à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans. »

Article 38 Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant une diminution des heures de travail ou des licenciements et motifs de licenciement

Dans le 1er paragraphe, les mots « la loi du 3 janvier 1975 sur le linéaire économique et les accords sur la sécurité de l'emploi » sont remplacés par « les articles L. 1233-1 et suivants du code du travail ».

Dans le 2e paragraphe, le mot « plein social » est remplacé par « plein de satisfaction de l'emploi ».

Dans le 3e paragraphe, les mots « les services de la main-d'œuvre » sont remplacés par « Pôle emploi ».

Dans le 5e paragraphe, les mots « de 15 jours » sont remplacés par « de 1 mois ».

Dans le 10e paragraphe, les mots « les services de la main-d'œuvre » sont remplacés par « Pôle emploi ».

Article 39 Certificat de travail

Il est ajouté un 5e trait comme suit :

« ? les données acquises au titre du droit individuel à la formation ainsi que l'organisme certificateur agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail. »

Article 40

« Apepl sous les drapeaux. ? Périodes militaires » est remplacé par « Obligation militaire ».

Le point 1 est supprimé.

Article 41 Départ et mise à la retraite

Le point 1 est supprimé et remplacé comme suit :

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

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

Le c est remplacé par un 3 : « Si la mise à la retraite est du fait de l'employeur, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. »

Article 43 Durée légale

L'article 43 est supprimé et remplacé par :

« La durée légale du travail est réglée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (L. 3121-10 du

cdoe du travail) vsaint les différentes catégories de salariés. »

Article 44 Durée du tavaril

Le pnoit 1 « 1. A cpometr du 1er décembre 1983, la durée du tvaaril est fixée à 39 hruees » est supprimé et remplacé par le trite « 1. Durées du traaivl ».

Il est ajouté un piont 1.1. nvuoaeu : « Durée qtnoendiue », qui rneperd les dintpsoioiss de l'article 1.4.2 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001 et de l'article 1er de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, suectr alimentaire.

Il est ajouté un pinot 1.2 nuaevou : « Répartition du tpems de trvaial sur la samenie », qui rneperd les dspsoitiniios de l'article 1.6 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001 aevc la mdfiotiacion sivtanue : « l'article L. 212-2, alinéa 3, du cdoe du taavirl » est remplacé par « l'article L. 3122-47 du cdoe du taiavrl ».

Les dossintiiops du piont 2 « Hreeus supplémentaires » snot supprimées.

Il est ajouté un ponit 2.1 nouveau : « Cnognneitt d'heures supplémentaires », qui repenrd les dposiisitions de l'article 1.7 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001 modifié par l'accord du 13 aivrl 2006 pontart avannet à l'accord de caoiialctssfin du 5 mai 1992 et à l'accord ATRT du 14 décembre 2001 sur les salaires, le tpems de tvriaal et la gantraie d'ancienneté.

Il est ajouté un piont 2.2 nvuaeou : « Rmeceanlpmet du paeenmit des heerus supplémentaires par un ropes équivalent », qui rnprend les dsioitpsniis de l'article 1.8 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001 aevc la mfoitdcaoiin suvtaine : « l'article L. 212-5 du cdoe du tiravil » est remplacé par : « l'article L. 3121-24 du cdoe du trvaial ».

Dans le 1er paharrapge du ponit 3 « Mueress d'assouplissement », les mtos « suos réserve de rptceeesr les dsioiopistns du prahaaprg 6 » snot supprimés.

Il est ajouté au piont 3 un pgarpahare cmmoe siut :

« Les dinisoptsiis du présent atlcire ne rneemttt pas en csuae la validité et les ceuasls des ardoccs d'aménagement et de réduction du tpems de tiaravl coculns antérieurement à l'accord ATRT du 14 décembre 2001 dnas les entreprises. Ces adccros puonort déroger à ces dispositions, nemaomnt en matière d'aménagement, de réduction du tpems de tiaravl et de rémunération. »

Les dsoitpsniis du pniot 3.1 « Modltiaoun » snot remplacées par les dpitooisniis de l'article 2.1 « Mootaiduln du tpems de tavaril » de l'accord ATRT du 14 décembre 2001 et par les dtsiniopsois de l'article 4 « Mloiotdoan du tpems de taviarl » de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, suectr alimentaire.

Dans le sous-titre « Définition » de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, les mtos « dnas les ciotodinns de l'article L. 212-8 du cdoe du travial » snot remplacés par « dnas les cntdionois définies dnas le cdoe du tivaarl ».

Dans le sous-titre « Décompte et pnaimeet des hereus supplémentaires » de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, les mtos « à l'article L. 212-5 du cdoe du traaivl » snot remplacés par « aux arteilcs L. 3121-20, L. 3121-22 et L. 3121-23 asni qu'aux alrcteis L. 3121-24 et L. 3121-25 du cdoe du tvriaal ».

Dans le sous-titre « Cognentnit aunenl d'heures supplémentaires » de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, les mtos « à 120 herues » snot remplacés par « conformément à l'article 2.1 nauvoeu ».

Les dtisiopoisns du ponit 3.2 « Hiorares décalés. ? Taavril par rnloumet » snot complétées par les dnosstipiiis de l'article 3 « Tvraail par clyce » de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, steeucr alimentaire.

Dans le phrarpaage 3 de l'article 3 de l'avenant setcuer alimentaire, les mtos « à l'article L. 212-7-1 du cdoe du taravil » snot remplacés par « aux alericts L. 3122-2, L. 3122-3 et L. 3122-5 du cdoe du tairavl ».

Il est ajouté un pnoit 3.3 nvuoaeu : « Cenoonyntis de frfaiot anlleules », qui rnneperd les dinssioitps de l'article 2.3 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, modifié par les ditnsooipis de l'article 2 rtivaeles à la « Cnienotvon de frfaiot auelllne en jrous » de l'accord du 13 avril 2006 pnrotat aeenntv à l'accord de cflctassiaion du 5 mai 1992 et à l'accord ATRT du 14 décembre 2001 sur les salaires, le tpems de tvraail et la gitaanre d'ancienneté.

Dans le B de l'article ratelif à la « Citnovenon de frafiot aneunlle en hereus », les mtos « Snas préjudice des droitsnpoiss torestnraais prévues par la loi du 19 javnier 2000 » snot supprimés.

Dans le 2e tiret, les mtos « 1 780 hreeus en 2002 plus 1 770 hreeus en 2003 plus » et « à piartir de 2004 » snot supprimés.

Il est ajouté un pnoit 3.4 noeuvavu : « Cpotme épargne-temps », qui renpre les dsitnpsooiis de l'article 3.1 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001.

Dans le sous-titre « Oejbt » de l'article 3.1 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, les mtos « conformément aux dtnpooiisss de l'article L. 227-1 du cdoe du tiaravl » snot remplacés par les mtos « dnas les cioodnnits du cdoe du traavil ».

Dans le sous-titre « Atlnoaemtiin du cptmoe épargne-temps » de l'article 3.1 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, 3e tiret, les mtos « l'article L. 212-5 du cdoe du tivaarl » snot remplacés par « les aicetrls L. 3121-24 et L. 3121-25 du cdoe du taviarl ».

Dans le sous-titre « Aniitealtomn du cptmoe épargne-temps » de l'article 3.1 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, 4e tiret, les mtos « dnas le crade de l'article L. 441-8 du cdoe du traavil » snot remplacés par « dnas les cniidoits fixées par le cdoe du tavaril ».

Il est ajouté un piont 3.5 noauveu : « Réduction du tpems de tairavl suos frome de rpeos », qui repenrd les dnniisoptoss de l'article 2.2 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001.

Le ttirie du pnoit 4 « Roeps hardeimbodae » est modifié cmome siut : « Roeps ». Les dotsioipinss du pniot 4 snot supprimées.

Il est ajouté un pinot 4.1 nvuoaeu : « Roeps quitodein », qui reernpd les dnoioistpiss de l'article 2 « Roeps qoiidteun » de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, secetur alimentaire.

Il est ajouté un pnoit 4.2 nveaouu : « Rpeos hodorabmedaie » cmmoe siut :

« Dnas le seeuctr non alimentaire, le reops haordemadbie est de 48 hereus consécutives iclaunnt oeniomeitragblt le dimanche. Tooeifiuts et exceptionnellement, ce roeps peut-être de 48 heuers non consécutives inuclant le dimanche, puor le pnorensel alicnecault la clientèle (salles d'exposition, vetnes à l'emporté ?) ou asurans le scirvee de dépannage. Ce ropes puet être également de 48 herues non consécutives iuncant le dachmnie à l'occasion des inventaires, dnas la litmie de duex par an.

Dans le seeuctr alimentaire, le repos hroddeamiabe est de 1 juor et demi, siot 36 heerus consécutives, dcnhmaie inclus, puls une demi-journée dnas la smnaeie ou une journée entière toutes les 2 semaines. »

Les dtniososiips du pinot 6 « Tvaaril à tpems prtiael » snot supprimées et remplacées par les diosiisnptos de l'article 2.5 « Gareinats accordées aux salariés à tpems piatrel » de l'accord ATRT du 14 décembre 2001.

Dans le sous-titre « Gineatras accordées aux salariés à tpems priaetl » de l'article 2.5 de l'accord ATRT du 14 décembre 2001, les mtos « l'article L. 212-4-5 du cdoe du tavaril » snot remplacés par « l'article L. 3123-8 du cdoe du tvriaal ».

Article 48 Absences puor madliae ou aecnictd

Dans le 2e parpgarahe du 1, les mtos : « Si l'intéressé n'a pas ripers son tiarval dnas ce délai, le ctrnaot de tarval srea rmopu et le salarié reverca alros l'indemnité de lecmcniienet dnas les conoinitds fixées par la cnineovtn » snot remplacés par : « Dnas le cas où l'intéressé n'a pas ripers son traavil dnas ce délai et si les abncses dépassant les délais ci-dessus entraînent des ptenarbiotus dnas le fntnnoicceenmt de l'entreprise et inspemot le rmeeecnpmalt efcifett définitif de l'intéressé, l'employeur aura, à l'expiration detdsis délais, la faculté de procéder au lneeeicmict du curoaltbealor mlaae ou accidenté et le salarié rcevera alors l'indemnité de lenmenccieit dnas les cnoiitdos fixées par la convention. »

Le pniot 2 « Nécessité de reacepmmenlt définitif » est supprimé.

Article 51 Congés payés

Dans le 2e paragraphe, les mtos « de 1 mios » snot remplacés par « de 10 juors ».

Article 52 Congés epleixnconets

Le 3e terit « Décès du coninoijt ou d'un eafnnt : 3 jorus » est remplacé par « Décès du conjoint, du pacsé, du cioucnnb noroite ou d'un eafnnt : 3 jrous ».

Le 8e trait « Présélection mlatiirie : 3 jrous » est remplacé par « Apepl de préparation à la défense nlaotiane : 1 juor ».
Un nuoaevu triet est ajouté comme siut :
« ? naissance, adptioon d'un ennaft : 3 jours. »

Classifications

(Accord du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010)

Article 53 Maladie

Dans le pniot 1, 3e tiret, le mot « 11e » est remplacé par « 8e ».
Le 1er pahgarpape du point 2 :
« Le mtaonnt de l'indemnité est calculé comme siut :

? de 1 à 3 ans d'ancienneté :
? panendt 20 jours, 90 % de la rémunération butre que le salarié ariaut gagnée s'il aavit continué à tlaverailr ;
? pnndeat les 20 jorus suivants, les duex treis de cttee même rémunération ;
? après 3 ans d'ancienneté :
? pdanent 30 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié auriat gagnée s'il aivat continué à tealliavr ;
? pndneat les 30 juors suivants, les duex tires de cttee même rémunération »,
est supprimé et remplacé par :
« Le moannt de l'indemnité est calculé comme siut :
A pirtar de 1 an d'ancienneté :

? pnnedat 30 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aiurat gagnée s'il avait continué à tallveair ;
? pneandt les 30 jrous suivants, les duex tiers de cttee même rémunération. »
Dans le 2e prgapahre du point 2, les mtos « 3 années » snot remplacés par « 1 année ».

Article 54 Maternité

Dans le point 1 « Période précédant le congé maternité », il est ajouté la prashe sivatune :
« Les fmemes eenenicts au frafiot anuenl en jruos s'organiseront puor bénéficier d'une meurse équivalente dnas le crade de l'organisation de luer travail. »
Dans le 1er paarhagrppe du point 2, les mtos « indemnisé à 90 % par la sécurité slcioae » snot supprimés.

Article 57 bis Formation des mberems du CHCST

Dans le 1er paragraphe, les mtos « l'article L. 236-10 du cdoe du tavaril » snot remplacés par « les aeilrcts L. 4523-10, L. 4614-14 et L. 4614-16 du cdoe du tairval ».

Article 58 Matériel de pticoreton

Dans le 1er paragraphe, les mtos « puor auesrsr la sécurité des tuilvearrals » snot remplacés par « puor assurer, de manière collective, la sécurité des salariés ».

Article 59 Installations siraaniets

Dans le 1er phrargpaae snot ajoutés après « versetiais » les mtos svatnuis : « (hommes/ femmes) ».

Article 63 Formation plosneisoflnere

Dans le 1er ppgaararhe est ajouté « namtomnet » aavnt « assurée siot par l'apprentissage ».

Dans le point 3 du II « Dsciioptren du système », il est ajouté un 4e terit : « ? tueinqche : entretien, installation, réparation, contrôle tnquiehce ».

Dans le point B « Grtaaine anelune de rémunération (secteur alimentaire) », au 1er pgraaphare du a, les mtos : « (cf. nota) » snot supprimés.

Le drneier ppgharaare du B « Nota. ? A tirte transitoire, en raosin des crittenaons tienuqchs et financières liées à la msie en pclae de la noelluve classification, la miaroojtan applacilbe en 1993 srea de 1 % » est supprimé.

L'ensemble du ttrie V « Msie en atilpcpaion » est supprimé.

Avenant I. ? Cdreas Article 3 Durée du tavaril

Les pireemr et deuxième alinéas de l'article 3 snot supprimés.

Article 4 Indemnité de lceimnceneit

Le a de l'article 4 :

« a) Crdae aaynt de 2 à 5 ans de présence dnas l'entreprise au mmonet du lnceimnceet : 1/10 de mios par année de présence, le caucll étant effectué sur le saalrie meoyndes 3 deriners mios », est supprimé et remplacé par :

« a) Cadre aaynt de 1 à 5 ans de présence dnas l'entreprise au monmet du linencecmiet : 2/10 de mios par année de présence ; ».

Le 2e ppargahare du b de l'article 4 :

« snas pioovur dépasser un mamxum de 12 mois, le cluaccl étant effectué sur la bsae du saarile mesunel moeyndes 12 deirners mios »,

est supprimé et remplacé par :

« Le cclual est effectué sur la bsae du 12e de la rémunération des 12 derrines mios précédant le lnnceemiiect ou, seoln la flmroue la puls avtaesuage puor l'intéressé, le tiers des 3 denrines mois, étant etnendu que, dnas ce cas, tuote pmrie ou graftedacitin de caractère aeunni ou execnptienol qui aiuart été versée au salarié pdnenat cette période ne sierat prsie en cpmote que pro rttaa temporis. L'indemnité ne purroa dépasser un mumaxim de 12 mois. »

Avenant II. ? Atgens de maîtrise, tneiicecnhs et assimilés

Le trite de l'avenant II est modifié comme siut : « Agtens de maîtrise et tiiecnenhs ».

Secteur arilmanetie Article 4 Indemnité de lienmncceet

L'article 4 de l'avenant II « seeuctr aalmtrieine » est supprimé et remplacé par :

« Une indemnité de lieenimccnet est accordée à l'agent de maîtrise ou au tnhecciein anaynt au moins 1 an d'ancienneté licencié dnas les ciintondos ci-après : 2/10 de mios par année d'ancienneté puls 2/15 puor les années au-delà de 10 ans.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le tehiineccn licencié puor mitof économique est âgé de 55 ans révolus et copmte au mnios 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, l'indemnité est la sanvtiue :

? 2/10 de mios par année de présence dnas la trnhcae de à 9 ans ilcnus ;

? 3/10 de mios par année de présence dnas la tharcne à piratr de 10 ans,

sans puouvoir dépasser un mmxuiam de 6 mois, le clual étant

effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois, le tout majoré de 20 %.
Cette indemnité ne pourra jamais être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. »

Article 5 Départ en retraite

Dans le 1er alinéa de l'article 5, les termes « ou assimilés » sont supprimés.

Le 4e paragraphe de l'article 5 : « Agnet de maîtrise anyat 2 ans et puls de présence dnas l'entreprise : 2/20 de mios par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise aanyt puls de 15 ans de présence dnas l'entreprise arua 1/20 de mios supplémentaire puor la tcarne après 10 ans), snas pvoieur dépasser un mxaumim de 6 mios » est supprimé et remplacé par :

« Anegt de maîtrise ou tieehcicnn aynat 2 ans et puls de présence dnas l'entreprise : 2/20 de mios par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ou le thieccnen anyat puls de 15 ans de présence dnas l'entreprise arua 1/20 de mios supplémentaire puor la tnhraçe après 10 ans), snas pooviuur dépasser un maixmum de 6 mois. »

Dans le 5e alinéa de l'article 5, les termes « l'agent de maîtrise » sont remplacés par « du salarié ».

Article 6 Maladie

Dans le 1er paragraphe de l'article 6, les termes « ou assimilés » sont supprimés.

Dans le 1er paragraphe de l'article 6, le terme « 11e » est supprimé et remplacé par « 8e ».

Dans le 2e alinéa de l'article 6, les termes « 10 jous » sont supprimés et remplacés par « 7 jours ».

Secteur non aiamlrneite Article 4 Indemnité de licenciement

L'article 4 de l'avenant II « s'écarter non arbitrairement » est supprimé et remplacé par :

« Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise ou au technicien aynat au moins 1 an d'ancienneté licencié dnas les conditions ci-après : 2/10 de mios par année d'ancienneté puls 2/15 puor les années au-delà de 10 ans.

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

2/10 de mios par année de présence dnas la tranche de à 9 ans inclus ;

3/10 de mios par année de présence dnas la tranche à partir de 10 ans,

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

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

Article 5 Départ en retraite

Dans le premier alinéa de l'article 5, les termes « ou assimilés » sont supprimés.

Au 1er trait de l'article 5, les termes « ou technicien » sont ajoutés après les termes « agent de maîtrise ».

Au 2e trait de l'article 5, les termes « ou technicien » sont ajoutés après les termes « agent de maîtrise » dnas la première et dnas la deuxième phrase.

Dans le 2e alinéa de l'article 5, les termes « de l'agent de maîtrise » sont remplacés par « du salarié ».

Article 6

Maladie

Dans le 1er paragraphe de l'article 6, les termes « ou assimilés » sont supprimés.

Dans le 1er paragraphe de l'article 6, le terme « 11e » est supprimé et remplacé par « 8e ».

Dans le 2e alinéa de l'article 6, les termes « 10 jours » sont supprimés et remplacés par « 7 jours ».

Avenant III. ? Représentants

Dans le 1er paragraphe, les mots « 29 k et suivants du livre Ier du code de travail » sont remplacés par les mots « L. 7311-1 et suivants du code de travail ».

Dans le 2e paragraphe, les mots « par la loi du 18 juillet 1937, modifiée par la loi du 7 mars 1957 (art. 29 k et suivants du livre Ier du code de travail) » sont remplacés par les mots « les articles L. 7311-1 et suivants du code de travail ».

Avenant IV. ? Personnel de liarosvin et de vneté Article 2 Période d'essai

Dans le 1er paragraphe, les mots « de 1 mois » sont remplacés par les mots « de 2 mois ».

Le 2e paragraphe :

« Pendant le premier mois, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnités. Pendant le second mois, les parties se préviendront au moins 5 jours à l'avance », est supprimé.

Dans le 3e paragraphe, les mots « de 1 mois » sont remplacés par les mots « de 2 mois ».

Il est ajouté un 4e paragraphe comme suit :

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

24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

2 semaines après 1 mois de présence.

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

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

Article 5 Responsabilité des personnes de vente et de livraison

Dans le 1er paragraphe, il est ajouté le mot « responsabilité » après les mots « En cas de vol, les personnes ».

Dans le 2e paragraphe, les mots « sera considéré comme temps de travail et ne devra pas entraîner une perte de salaire puor le chauffeur. Cette disposition est applicable à toute personne appelée à conduire puor l'entreprise un véhicule de puls de 3,5 tonnes » sont supprimés et remplacés par « dnas l'entreprise, luer supérieur hiérarchique ».

Avenant particulier. ? Produits surgelés, congelés et gâteaux Article 6 Période d'essai

L'article 6 de l'avenant particulier « Produits surgelés, congelés et gâteaux » est supprimé et remplacé par :

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

2 mois puor les employés et ouvriers ;

3 mois puor les agents de maîtrise, techniciens ;

4 mois puor les cadres.

Les parties peuvent, d'un commun accord, décider de relever

cette période pour une durée identique.
L'accord doit être constaté par écrit.
Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu d'un délai qui ne peut être inférieur à :

- ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - ? 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
 - ? 2 semaines après 1 mois de présence ;
 - ? 1 mois après 3 mois de présence.
- La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

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

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2012

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Article 2 - Définition
En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

Les entreprises redevant de la loi relative des conditions de travail de salariés à temps plein sur une période de 12 mois consécutifs, dans les conditions de l'article L. 3122-2 du code du travail, afin que, par le jeu d'une composition arithmétique, les heures de travail effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'entreprise soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas, au cours de la période de 12 mois consécutifs, une moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine et, en tout état de cause, un maximum de 1 600 heures.

Article 3 - Conditions de mise en œuvre et d'application
En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.
En l'absence de représentants du personnel, la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sur l'année est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et de l'inspecteur du travail.

Article 4 - Période de référence
En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

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

- ? soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
 - ? soit sur toute autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.
- A titre transitoire, lors de la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord, la période de référence sera d'une durée équivalente au nombre de mois restant à courir avant l'échéance de la période de référence de 12 mois consécutifs telle que définie par le présent article.

Article 5 - Programmation indicative des variations d'horaire au cours de la période de référence
En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

5.1. Présentation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire, définissant les périodes de base et haute activité prévues par l'entreprise, est portée à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, 30 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.
En tout état de cause, un employeur ne peut modifier le nombre de semaines que couvre la période de référence visée à l'alinéa précédent et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition du travail.
La programmation indicative des variations d'horaire fait l'objet d'un comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

Accord du 17 avril 2013 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST ; VCI ; FEDA ; FEDIN ; SNGFGBT ; UNCGFL ; FGME ; SNPRS ; FNCPLA ; SYNDIGEL ; FND ; FNGFC ; UPCP ; FENS COPA ; CGI ; NAVSA ; SND CP ; FNAS.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CFDT.
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les associations de salariés de France (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, tel qu'institué par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.
Il ne se substitue pas aux dispositions de l'accord de branche du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, lequel demeure en vigueur.
L'objet du présent accord est de permettre une adaptation du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année, prévu par la loi du 20 août 2008, au sein de la branche des commerces de gros.

Article 1er - Exposé des motifs
En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013

L'activité des entreprises du secteur alimentaire, qui répondent très fréquemment à des clients, est soumise à différents facteurs de saisonnalité (climat, habitudes de consommation...).
Dans d'autres secteurs des commerces de gros, non alimentaires, l'activité est également dépendante de fluctuations d'activité et nécessite une adaptation constante des effectifs aux évolutions du marché sur lequel ils évoluent.
Afin de prendre en compte ces variations d'activité, l'aménagement du temps de travail sur l'année, permet la prise en compte du rythme et de la charge de travail des entreprises, est une réelle nécessité.

5.2. Apdliutme des votrnaaiis d'horaire

La durée effitceve haodrdibemae de tvaairl puet atteidrne 44 hreus snas poiovur dépasser 42 heerus sur 12 saemenis consécutives puor les secruets non alimentaires.

Pour les suetrecs alimentaires, la durée efftvicee hddbmaaeorie de tavaairl puet aritnetde un mxaumim de 48 heures, dnas la liitme de 16 snaiemes pavnout être programmées par périodes ne dépassant pas 2 senemais consécutives. Elle ne puet en tuot état de cause excéder 44 hueers sur 12 sneeamis consécutives.

Des périodes de bssae activité pvnuet crotpoemr des siaenmes non travaillées où l'horaire est ramené à heure. En revanche, lrqsoue la pmitagmoaron itvcadiine des vaiairtons d'horaire prévoit des senameis travaillées, celles-ci dvnoeit prévoir une durée mimalnie gtniaare de 4 heeurs consécutives de tavrail par jour.

En période de haute activité, les vnorriaats d'horaire pevnuet entraîner un dépassement de la durée légale hebdomadaire. Dnas cttee hypothèse, ces hreues de dépassement ne s'imputent pas sur le cignontnet aneul d'heures supplémentaires et ne donent leiu ni à mtjaaroion puor hreues supplémentaires, ni à rpeos compensateur, dès lros qu'elles snot compensées, sur la période de référence visée à l'article 4 du présent accord, par des périodes de basse activité.

A défaut d'une tllee cnmatpiooesn par des périodes de basse activité ou en cas de dépassement des lteimis htaues fixées conformément à l'article 5.1 du présent accord, les herues de dépassement sonret qualifiées d'heures supplémentaires selon les modalités fixées à l'article 6 du présent accord.

5.3. Délai de prévenance puor la miotidoicafn de la pamigrrmtoan de vaioatrsins d'horaire

En curos de période de référence, les salariés snot informés de la miifdcoatoin de la ptmoragmoarin de vanartiios d'horaire, suos réserve du resecp d'un délai de prévenance luer peettamrnt de pendrrre leurs dtssoiniipos en conséquence ; ce délai de prévenance est d'au mnios 7 jurois ouvrés.

La mocditiofian de la proamtomrgain de vrniaoatis d'horaire peut, par exception, invernteir dnas un délai de prévenance réduit à 48 hereus en riason de l'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une bsiase itrmptaone d'activité, d'une staiiuotn eitelpclxeonne nécessitant d'assurer la sécurité des beins et des personnes, d'un cas de fcore majeure, de la fotre réactivité qu'imposent la périssabilité des produits, de la flibae capacité de sckgtoae des ulaertstuiis de denrées alimentaires, du rôle prédominant de fauretcs stbueijcfs dnas les chiox de pruoitds et des comportements, de l'impact deirct des cinndtoois cumlitieaqs sur l'offre et la dmdanee et de la forte substituabilité des produits.

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

En cas de modification, la nolueve pmiaomragtorn srea portée à la csiaenansnoe des salariés par vioe d'affichage dnas le délai de prévenance visé au présent article.

Article 6 - Limites pour le décompte des heures supplémentaires *En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013*

Constituent des hruées supplémentaires les hueers de tarvail apcmelocis au-delà de la lmitie légale alennlue de 1 600 heures. Le sieul de déclenchement des hereus supplémentaires s'apprécie au trmee de la période de référence visée à l'article 4 du présent accord.

Article 7 - Rémunération *En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013*

7.1. Lisgase de la rémunération

La rémunération, versée cahque mios aux salariés dnnot le tpmes de taiarvl est annualisé, conformément aux diitsoonpsis du présent chapitre, est lissée aifn de luer assuerr une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel effectué.

Si le tpmes de taiarvl eecftiff constaté est supérieur à la durée myoenne de 35 herues calculée sur la période ecmieffevent accomplie, la régularisation de la rémunération teidnra coptme des miraojontas attachées aux hereus supplémentaires.

Si le tpmes de tiravall eieicftff constaté est inférieur, du fiat d'une maivuase pmragoriomtan itivnaicde de la prat de l'entreprise, à la durée moenyne de 35 hereus calculée sur la période

etenecmfievt accomplie, la rémunération lissée srea maintenue. La rémunération visée au présent atrilce csrporeond au srliaae de bsae versé au salarié mensuellement. Les éléments vabilreas de rémunération sronet versés seoln luer propre périodicité.

7.2. Iienncdce des ascebens des salariés

En cas de période non travaillée, mias dannnot leiu à iameosdnitnn par l'employeur, cttee iiasmneitondn est calculée sur la bsae de la rémunération lissée. La même règle est appliquée puor le cualcl de l'indemnité de lienmnceicet et puor le ccalul de l'indemnité de départ en rrtatee et congés payés suos réserve de la règle du dixième. La période d'absence indemnisée srea pirse en ctmpoe puor le ccuall et la détermination des éventuelles herues supplémentaires en fin de période de référence.

Les ancsbees non rémunérées dnnot leiu à une réduction de rémunération, llqluae s'apprécie par rapport au nrbmoe d'heures de tiaravl prévues au trite de la pommraitarogn idicivnaie des viaiaotnrs d'horaire, au corus de la période d'absence. Lorsqu'elles snot comptabilisables, les ruetenes puor asbcene s'effectuent par journée ou demi-journée.

Les ruentees sonret effectuées dnas la liimte des smmeos siaslsabess ou cisbseels fixées par l'article R. 3252-2 du cdoe du travail.

7.3. Eabhcume ou départ en cruos de période de référence

Lorsqu'un salarié, du fiat de la rrptuue de son cnraott de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 4 du présent aocrd et que le temps de tarival eticffef constaté est inférieur à la durée mennoye de 35 hreus calculée sur la période evneimtefcfet accomplie, une ciotoanmsepn intrredivena sur les seaarlis dus lros de la dernière échéance de paie. A titre d'exception, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de fatue garve ou lurdoe du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

Lorsqu'un salarié, du fiat de son embauche, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 4 du présent aocrd et que le temps de traavil effctif constaté est inférieur à la durée mnnoeye de 35 hreus calculée sur la période eiefefevcmnt accomplie, une canopetismon itnrvideniera sur la piaie du pmierier mios suianvt l'échéance de la période de référence.

Le mécanisme de cotianompsen visé au présent arictle srea effectué dnas la limtie des smmeos sbsalaseisis ou ceesisbls fixées par l'article R. 3252-2 du cdoe du travail.

Article 8 - Salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire *En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013*

Les salariés tiaiterlus d'un cnoratt de tavrail à durée déterminée ou d'un croatnt de trivaal timrpoeare snot siueelcpsbts d'être intégrés dnas la pomigortarman de vratiooins d'horaire définie sur l'année. Ils sorent soumis aux dnipssitioos rvlatiees au lgiasse de luer rémunération, tllees que prévues par le présent accord.

Ainsi, ils bénéficieront des modalités de régularisation de luer rémunération, prévues à l'article 7 du présent accord, s'il apparaît, au temre de luer ctroant de tvaiaal ou de luer mission, que le nrmbae d'heures emiecteffvent aicpocemls est supérieur à la durée mynneoe de 35 hereus calculée sur la période emvnfeetct accomplie.

Article 9 - Durée de l'accord *En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013*

Le présent acorcd est cnclou puor une durée indéterminée.

Article 10 - Révision *En vigueur non étendu en date du 17 avr. 2013*

Le présent acorcd puet être révisé soeln les dtiisopinoss prévues aux aetlircs L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail.

Toute ptraiie sagraintie soaatnihut le réviser drvea en ienfmrro les arteus pirtas par lrtete recommandée aevc aivs de réception et une réunion devra se tenir dnas un délai de 3 mios à cpmoetr de la dtae de réception de cttee lettre.

La révision purora iriveenrtr à tuot moment. Elle prndera la fmroe d'un avenant.

Les petrias siigatnears cnvnneeniot en outre de se réunir en cas

Accord du 26 juin 2014 relatif à la création de 3 CQP en management commercial

Signataires	
Patrons signataires	L'UCAPLAST ; La VCI ; La FDEA ; La FIEDN ; Le SNGFGBT ; L'UNCGFL ; La FMGE ; Le PRS ; La FNPLCA ; Le SGEDYINL ; La FND ; La FFNGP ; L'UPCP ; La FPCEONSA ; La CGI ; La NSAVA ; Le SNDGP ; La FNAS,
Syndicats signataires	La FNECS CFE-CGC ; La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La CFE-CGC agricole,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lttree du 19 jievnar 2026 (BO n°2026-4) Les gsitseorss arnlieiatms de Farcne (LGADF), par ltrete du 20 jieavn 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Contexte de la création des CQP du management commercial

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Conformément à l'article 46 de l'accord notanail ierorenspeionntfl du 14 décembre 2013 rltieaf à la foitaormn professionnelle, les CQP des crcoemms de gors s'inscrivent au svercie de l'amélioration du sgenenmliat des compétences et csnnittuoet des idueictarns de qlouicaitain et de capacités à oocupr un emploi. Ils ceonconut asini à la sécurisation des prorucas et de l'évolution professionnels.

Ils csntienuott un élément maujer de la piqtluioe de caietitoifrcn pfeilnsrlsnoeoe ctidnoue par la bharncce des cmceeroms de gors en dirioectrn des salariés.

Les ctactiies de quiaailfcton psfleolnerniose dnas le dnmaioe du mneanmgeat caeicmmorl snot créés dnas le cdrae des objiectfs généraux des CQP de la bchnrae des cemomrecs de gros, tles que définis à l'article 1er de l'accord de bnhaere du 18 mai 2010. Ils vnsiet le pmieerr naiveu de menaeagmnt dnas les métiers ccuoaeaimrmx et cnnrecnoet des métiers cnpdrdoeeasnt le puls snoeue à des puracros d'évolution itnnree au sien des esetpreirns de la branche.

Article 2 - Qualifications visées par les certificats de qualification professionnelle créés dans le domaine du management commercial

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

La bnacrhce des cmoemercs de gors crée tiors ctcatferiis de qalioutiifacn pnfereolnsiloe (CQP) cnpnrdraseoot aux qituailiofacns stiuvnes :

? CQP « Relanssbope d'unité cemmcroiale » : les rnpaseoslebs d'unité cmleaormice anursest le reilas de la pultqioie de l'entreprise auprès de luer équipe et vlienlet à la qualité du

Le présent acocrd frea l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

service offrte aux clients. Ils/elles snot chargé(e)s d'appliquer les procédures en vuuiger en matière de gsetion commerciale, anasirmtditvie et budgétaire d'un ecapse de vntee en cemrcmoe de gors (agence, carreau?) aqueul puet être associé un espcae aursasnt des prtietnsoas de seivcres (atelier). En responsabilité dirtcee de la pearofnmce de luer unité commerciale, ils/elles snot chargé(e)s d'effectuer des pprsnotioois qunat à l'adaptation des antcois cleimemoarcs à l'environnement lcaol et d'assurer la msie en ?uvre des différentes dnisineoms de la puloqiite de l'entreprise. Ils/elles représentent et vilasronet l'image de l'entreprise auprès de ses partenaires. L'équipe à mgeaneur se csmppoe de commerciaux, de poolsnrefesnis de la fiallme ltisqgouie (magasiniers, cehrafuufs livreurs?) et poafirs de prlnseofsonsieis de la fmlilae tqicnehue (mécaniciens, tnecheiichs de maintenance?) ;

? CQP « Mgneaar d'équipe sédentaire » : les mnreaags d'équipe cicrlmomaee sédentaire animent, coennodnrot et csniodneut l'activité cmmcraeolie d'une équipe de veerdnus et/ou télévendeurs. Ils/elles oerignsnt l'activité de luer équipe au quotidien, contrôlent la msie en ?uvre du paln d'appels ou du paln d'actions commerciales, mvetinot et eagcnrenuot luer équipe en lui poarrncut un suiteon tnqceuhie et méthodologique permanent. Ils/elles arsunest le palogite de l'activité et des peamocrenrfs clcmoaeirms de luer équipe ;

? CQP « Mgneaar d'équipe itinérante » : les maeearngs d'équipe itinérante déploient la poqtluuie cirmlomceae de l'entreprise sur un teiriorte ou sur un marché en animant, codnnoroant et cuannisodt l'activité cachelorimme d'une équipe de veuednrs itinérants. Au sien du trteoiirre ou du marché qui luer est confié, ils/elles aurnest le patoilde de l'activité et des pfoeacnemrfs cieclarmemos et penevut iernievntr drnmceietet auprès de la clientèle de l'entreprise en négociant et en cluocannt les veetns aevc les clnties en rieals de luer équipe. Ils penurroct à luer équipe un sieuton teicnuqhe et méthodologique régulier. Ils/elles représentent et vnaliesort l'image de l'entreprise sur luer titrreroie ou luer marché.

Article 3 - Objectifs, publics et modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle dans le domaine du management commercial

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Les CQP dnas le dnmaioe du megamnanet cmemocaril mis en place par la bnacrhce des cmeceomrs de gors répondent aux ojteibfs de l'article 3 de l'accord de banchre du 18 mai 2010. Lerus pcbiuls snot cuex décrits dnas ce même article. Leurs modalités d'élaboration snot décrites à l'article 4 de ce même acocrd de branche. Les référentiels de ccaerftiitoin des trois CQP créés dnas le dmoiaie du maagenmnet cmmicoreal figerunt en axenne au présent accord.

Article 4 - Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros dans le domaine du management commercial

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Le mdoe d'accès aux CQP des ceocmmers de gors dnas le daoimne du menngameat cmeiromcal prmeet une psrie en cptome des bneisos et des aicqus de caughe ciadndat asnii qu'une prise en ctpome des aicqus de l'expérience, conformément aux dsionitipsos de l'article 5 de l'accord de bcarhne du 18 mai 2010.

Parcours des cdtndiaias

Le prcroaus des ctadiands aux CQP du meanamnegt cocimremal est le suivant :

? repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à prair du référentiel de compétences du CQP ;
? crttonsoiucn d'un pcraruos de développement des compétences individualisé, à prair du référentiel de fotimaron du CQP ;
? ftiormaon et/ou développement des compétences en erpetsrine ;
? évaluation des compétences en entreprise, en siittoauon pofersnolnselie réelle notamment, à ptirar des critères et outlis

d'évaluation conçus par la ciimsmoosn prrtiaaie nitoalane de l'emploi et de la ftiomoarn pselnonsifeore des comemcres de gors (CPNEFP), ctete évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et un évaluateur extérieur à l'entreprise ayant suivi une froaomitm définie par la CFEPNP de la conniveotn cecvllitoe n° 3044 ;

? voiaatdlin des compétences par le jruy piartraie fianl et délivrance de tuot ou pitare de la certification.

Conformément à la loi du 17 jnviear 2002, tuot ou ptraie des CQP des cmrocmees de gors pruora être oentbu par la vdaoitalin des auciqs de l'expérience.

Conformément à l'accord de bcahrne du 18 mai 2010, cacnuhe des étapes de ce poucrras est formalisée par un ouitl spuprot conçu par la CNEFPF et mis à la diipistoon des atuercs du CQP : candidat, employeur, tuteur, évaluateur, jruy paritaire. L'utilisation de ces otilus est oltgiraobie puor que le deossir du cdaanidt siot examiné par le jruy paritaire.

Organisation de l'évaluation en etnrrisepe

L'évaluation en eepisrntre est réalisée par un évaluateur de l'entreprise et un évaluateur extérieur, définis conformément aux donsoptiis de l'article 5 de l'accord de bchrane du 18 mai 2010. Ces duex évaluateurs deonvit impérativement aovir suivi une fimoroatn définie et dispensée par la bnacrh sur les CQP (principes, méthode, oitlus ?) conformément à l'article 5 de l'accord de barchne du 18 mai 2010. Puor asreusr la neutralité des opérations d'évaluation, un évaluateur extérieur qui est itnervneu siot dnas le repérage des acquis, siot dnas la fmoootin d'un cdaindt ne puet pas pceptrair à l'évaluation en estirnnepe puor ce même candidat.

Validation des CQP par le jruy ptiraarie fnail

Les CQP du mageemannt crommaecil snot validés conformément aux dsptisooinis de l'article 5 de l'accord de barchne du 18 mai 2010. Le jruy paarritte fanil dispose, s'il le souhaite, puor cahque cdadiant du lverit de repérage des acquis, du leirvt d'évaluation en esrertipe et du diessor psnesniofeol du candidat.

Pour cuhage unité de compétences, le jruy priaitare considère la compétence validée si l'évaluation de l'évaluateur erssptene est psoitve et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est positive. Il considère la compétence non validée si l'évaluation de l'évaluateur esnpritere est négative et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est négative.

Si les aivs de ces duex évaluateurs ne snot pas concordants, le jruy priitaae fanil emxaine dnas le fnod le dsesior du caaidnt et statue. Les décisions se pnnrneet arols conformément à l'article 5 de l'accord du 10 juielt 1997, à l'avenant du 5 arvil 2000 et à l'article 5 de l'accord de bchnare du 18 mai 2010.

Recours des caidantds

Il s'effectue conformément aux dsnpitioiss de l'article 5 de l'accord de brhacne du 18 mai 2010.

Article 5 - Financement des parcours des candidats

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Les pauocrrs des cadatnids salariés dnas une erpstinere de comcmree de gors snoert pirs en crghae par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la cmssioomin patiraire nlanaoite de l'emploi et de la foarmiott professionnelle, dnas le cdrae :

- ? du ctnaort de pianlrrintsosesaooon ;
- ? de la période de parfonstolisiosaeenin ;
- ? du cpmtoe pensroen de fitmooran ;
- ? du paln de formation.

Article 6 - Positionnement des certificats de qualification professionnelle du management commercial dans la convention collective nationale des commerces de gros

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Le ptnneoimienost des CQP du meegmnaant cacmmeroil dnas la csoiilftsaiacn de la civtenoonn clvtcileoe naoilante n° 3044 s'effectue cmmoee siut :

- ? CQP « Meangar d'équipe sédentaire » : nevaiu VI, échelon 2 ;
- ? CQP « Mgeanar d'équipe itinérante » : nveiau VI, échelon 2 ;
- ? CQP « Rapslobsene d'unité cmcrimaoele » : par expetcion aux règles définies dnas l'avenant I « Cdreas » de la citaisscaoilfn de la citoonevnn cltiovlece nlanaitoe des cmmeeoers de gors n°

3044, les salariés anayt obnetu le CQP « Rsbapolenae d'unité clemcioarme », exerçant etmfecvfneeit l'emploi, seornt classés au nevaiu VII, échelon 1, aevc les règles de prsoriosegn d'échelon aippabcells à ce niveau.

Une pimre enoeitcnepllle d'un moantnt de 20 % du salraie miinum cononetnvienl mesneul croorednsnapt au pstineoenomint du CQP est versée au candidat par l'entreprise lros de l'obtention du CQP.

Conformément aux dostiosiinps de l'article 7 de l'accord de bnhrace du 18 mai 2010, snot bénéficiaires du nveiau et de l'échelon de clisatoicfsan faguirnt ci-dessus ainsi que de la prime enlxtpelnceioe les salariés ayant obnteu le CQP et exerçant effceietvmnet l'emploi visé par le CQP, ces duex cooidtnins étant cumulatives.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt prévues au cdoe du tavrail ainsi que d'une dmnadee d'extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Annexe I

Référentiels d'activités, de compétences et de ctieaforciitn puor le CQP « Roanepssble d'unité cmrmoelcaie »
Référentiel d'activités

Pilotage de l'activité cacoimmrele de l'unité cmioracemle :

Recueil d'informations sur le marché local : présence de la concurrence, évolution de ses implantations, emneoenrvnit économique, pojtres lcouax stbesepclius d'avoir un icpmat sur la demande?

Recueil d'informations sur les résultats des activités ccrmmalieoes : cffhire d'affaires, marge, frais, mmoteuvens dnas le fhciier clients, sturutrce du pilfuoltreee clients?

Elaboration d'un bgudet prévisionnel (chiffre d'affaires et mrgae de son périmètre).

Examen des itacidunres commerciaux, aylanse des tbaelux de bord, interprétation des résultats.

Proposition d'actions correctives.

Comparaisons périodiques, territoriales?

Suivi des ptiemeans et des encours.

Pilotage du développement de la clientèle.

Pilotage ou réalisation des rnelceas cenlits et fournisseurs.

Animation de la ptolique cmlamcreoie de l'unité ccomaelmrie :

Lancement / pgltioae du lenmcanet des ancoits clmearecmios définies par l'entreprise et d'actions spécifiques.

Suivi des aioctns cemlocamries : aiotncs à réaliser, uisilaottin des oiults d'aide à la vente, des oliuts et spopurts marketing, aménagement et amiotanin de l'espace de vente, utaiistilon du stie web de l'entreprise, siuvi des résultats, réajustement des actions, contrôle du rescpet de la réglementation comcamirele en vigueur?

Management opérationnel de l'équipe :

Accueil et intégration des nvuaoox mbremes de l'équipe.

Organisation du tavair au sien de l'équipe.

Réalisation des plannings.

Transmission et contrôle des consignes.

Conduite d'entretiens idienldiuvs périodiques : foaxitin d'objectifs commerciaux, einrtnetes aneunls d'évaluation, erneetints de recadrage, eetnrintes professionnels?

Animation de réunions.

Transmission de savoir-faire, développement des compétences.

Sélection de cdadtanis dnas le cdrae d'un recrutement.

Communication et gtoesin de la rlaiteon clintes :

Transmission d'informations à l'équipe sur la ptqiulioe de l'entreprise et les atcions à conduire.

Transmission d'informations aux différents sveiercs de l'entreprise.

Valorisation de l'image de l'entreprise auprès des irtenuceortuls lucoax itenrnes et externes.

Traitement en raiels de l'équipe de vetne des réclamations ceoelxmps et/ou litiges.

Gestion des stockos et des matériels de l'unité camlomicroe :

Supervision des opérations de réception, de skogtace et de livraison.

Contrôle et suivi du neaivu et de l'état des stocks.

Supervision des inventaires.
Négociation des fournisseurs.
Suivi de l'entretien et de la maintenance des matériels.
Supervision des contrats avec les prestataires (société de nettoyage, maintenance?).
Mise en œuvre des procédures administratives et QSHE :
Contrôle de l'application des procédures QSHE de l'entreprise.
Mise en œuvre et suivi des procédures « processus humains » de l'entreprise.
Supervision des procédures administratives de contrôle interne :
caisse, gestion des flux monétaires lute contre la démarque?
Alerte en cas d'anomalie.

Référentiel de compétences

Compétence 1. ? Mettre en œuvre un plan d'actions commerciales adapté à son unité commerciale

Identifier les indicateurs clés sur la présence commerciale, l'évolution du marché, la concurrence et le périmètre à partir de différentes sources d'information.
Analyser le positionnement commercial de l'unité commerciale dans le périmètre.
Décliner sur son périmètre les stratégies commerciales définies par l'entreprise.
Analyser les résultats liés à la mise en œuvre des actions commerciales et expliquer les écarts entre les résultats obtenus et les résultats prévisionnels.

Compétence 2. ? Gérer les stocks et les matériels de l'unité commerciale

Evaluer la conformité des opérations de réception, de stockage, de livraison de produits et de maintenance des matériels en référence aux procédures en vigueur au sein de l'entreprise.
Définir des actions correctives adaptées en cas d'écart identifié.
Optimiser l'organisation et l'utilisation de l'espace de stockage.
Organiser les interventions et en assurer les résultats.
Evaluer la performance d'un retour fournisseur ou d'un retour client et le négociateur.

Compétence 3. ? Organiser et animer une équipe

Mettre en œuvre un programme d'intégration en direction des nouveaux membres de l'équipe.
Repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement.
Evaluer et développer les compétences des collaborateurs.
Répartir les activités à réaliser entre les membres de l'équipe.
Planifier et gérer le temps de travail de chaque membre de l'équipe.
Transmettre des consignes aux membres de l'équipe et contrôler leur mise en œuvre.
Conduire un entretien individuel : entretien annuel d'évaluation, recadrage?
Organiser, préparer et conduire des réunions d'équipe.
Adopter une posture managériale dans ses relations avec l'équipe et ses interlocuteurs.

Compétence 4. ? Collaborer avec les clients, les services et les partenaires de l'entreprise

Transmettre des informations pertinentes aux différents services et partenaires de l'entreprise sur les activités de l'unité commerciale en respectant l'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise.
Relayer les besoins pratiques, les contraintes et problématiques rencontrées au sein de l'unité commerciale auprès de collaborateurs internes de différents services et des membres de son équipe.
Traiter les réclamations clients et les réclamations fournisseurs avec les clients en respectant le rôle et le positionnement de l'entreprise.
Identifier au sein de l'entreprise les différents services à associer en fonction des actions à conduire.

Compétence 5. ? Développer et promouvoir son activité commerciale

Identifier les actions à conduire pour améliorer le positionnement de l'unité commerciale et concevoir des plans d'actions adaptés.
Planifier son activité sur le long terme en fonction du plan d'actions à conduire.

Concevoir son plan en fonction des échéances à respecter.
Adapter son organisation aux aléas et événements nouveaux intervenant dans l'activité de l'unité commerciale afin de répondre au mieux aux besoins des clients et aux priorités de l'entreprise.
Prioriser ses activités en fonction du degré d'urgence.
Evaluer la pertinence d'intervenir rapidement auprès d'un client en raison d'un vendeur en fonction du degré d'autonomie du vendeur et des caractéristiques de la situation (urgence, importance?).

Compétence 6. ? Contrôler la mise en œuvre des procédures administratives et de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement

Contrôler au quotidien le respect de la législation, des procédures et des engagements en vigueur, notamment en matière de qualité, d'hygiène, de santé, de sécurité et d'environnement au sein de l'unité commerciale.
Identifier les non-conformités et mettre en œuvre les actions correctives appropriées.
Expliquer aux membres de l'équipe les enjeux liés à la mise en œuvre des engagements et outils en vigueur en matière de qualité, d'hygiène, de santé, de sécurité, d'environnement.
Identifier les risques potentiels liés à l'exercice des différents métiers au sein de l'unité commerciale.
Identifier et mettre en œuvre les actions correctives d'améliorer les conditions de travail de l'équipe.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Analyse du périmètre :
Les membres de l'équipe sont incités à recueillir des informations sur le positionnement de la concurrence auprès de différents services : visite d'espaces de vente concurrents, recueil de devis, échanges avec les clients, les coordonnées des concurrents?
La fiabilité des informations recueillies est vérifiée.
Les éléments clés stratégiques d'avoir un impact sur l'activité commerciale de l'unité commerciale sont suivis et analysés : évolutions prévisibles de la demande, itaonnns pidents / services, résultats de la concurrence, évolution de l'activité des clients, des prospects?
Le positionnement du vendeur est identifié à l'aide de méthodes d'analyse adaptées (identification des opportunités client ou marchés).
Les parts de marché sont évaluées à partir d'indicateurs objectifs.
Analyse du positionnement de l'unité commerciale sur le périmètre :
Les forces et les faiblesses de l'unité commerciale sur son secteur en termes de clients et de marché sont identifiées.
Des échanges sont conduits au sein de l'équipe commerciale pour identifier les avantages concurrentiels de l'unité commerciale par gamme de produits.
Les prospects à sélectionner en priorité sont identifiés.
Les risques liés à la part de clients importants sont identifiés.
Les impacts de la conjoncture économique sur l'activité sont pris en compte dans l'analyse du positionnement de l'unité commerciale.
Mise en œuvre des actions commerciales :
La stratégie commerciale de l'entreprise est connue et partagée avec les équipes.
La déclinaison de la stratégie commerciale (agencement et animation de l'espace de vente, campagne d'appels sortants, opérations promotionnelles?) au sein de l'unité commerciale prend en compte les spécificités locales.
Les points clés sur lesquels cerner les efforts en matière d'actions commerciales sont clairement identifiés en lien avec les vendeurs.
Analyse des résultats :
Les tableaux de bord et synthétiques sont régulièrement analysés et expliqués.
Les causes des écarts entre prévisionnel et réalisé, les causes de perte de chiffre d'affaires ou de marge sont identifiées et argumentées.
Les performances et les efforts sont régulièrement suivis et les actions organisées avec l'équipe de vendeurs.
Des plans de correction des écarts sont formalisés.

Critères d'évaluation compétence 2

Supervision des opérations de réception, stockage et livraison :
La chaîne logistique au sein de l'unité commerciale est lisible,

cilare et cohérente.
Des actions permettant d'optimiser l'utilisation de l'espace de stockage sont mises en œuvre.
Un suivi des opérations logistiques réalisées au sein de l'unité commerciale est régulièrement réalisé.
Des améliorations sont apportées à l'organisation de la chaîne logistique chaque fois que nécessaire (planification de la réception, tournées, livraisons?).
Gestion des stocks et inventaires :
Des contrôles de l'état des stocks physiques sont effectués de manière régulière en utilisant les outils de gestion de l'entreprise.
Les enjeux d'une bonne gestion des stocks sont expliqués et régulièrement rappelés à l'équipe.
Les inventaires sont réalisés dans le respect des consignes en vigueur dans l'entreprise.
Les écarts d'inventaire sont identifiés et analysés.
Des actions de lutte contre la démarque sont identifiées et mises en œuvre.
Relations avec les fournisseurs :
Les cas justifiant un retour fournisseur sont identifiés.
Les retours fournisseurs sont justifiés par des éléments probants et négociés dans l'intérêt de l'entreprise et en référence aux contrats passés et aux engagements en vigueur dans l'entreprise.
La procédure de retour fournisseur et de reprise de produits (retours clients) est connue et respectée.

Critères d'évaluation compétence 3

Recrutement :
Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées.
Les profils de recrutement sont adaptés aux spécificités de l'unité commerciale et aux caractéristiques de l'équipe en place.
Les entretiens réalisés permettent de la diriger correctement ou à la direction des ressources humaines de proposer d'éléments fiables sur les candidats (savoir-faire techniques, profils professionnels, motivation?).
Intégration des nouveaux membres de l'équipe :
Un suivi personnalisé est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe.
Un processus d'intégration est défini et mis en œuvre au sein de l'unité commerciale : présentation de l'unité commerciale, des membres de l'équipe.
Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant.
Organisation du travail :
La répartition des activités entre les membres de l'équipe tient compte des forces et des faiblesses de chaque membre de l'équipe.
La charge de travail est répartie de manière équilibrée entre les membres de l'équipe et régulièrement évaluée.
Les plannings sont établis à l'avance, présentés et expliqués.
Les plannings respectent la réglementation en vigueur.
Les consignes données sont claires, réalistes, adaptées aux membres de l'équipe.
La mise en œuvre des consignes est vérifiée.
Communication avec les membres de l'équipe :
Les réunions d'équipe sont maîtrisées : évaluation du temps à passer sur chaque thématique, nombre de sujets à aborder, priorisation des sujets à traiter et des temps de parole, incitation à la réflexion individuelle et collective, à la prise de parole, formalisation et suivi des résultats et décisions prises.
Les entretiens individuels sont maîtrisés : fixation d'un objectif clair avant chaque entretien, préparation des entretiens, synthèse?
Développement des compétences :
Différents types d'actions de formation sont mises en œuvre : utilisation du plan de formation de l'entreprise, formation interne individuelle, « trinômes » collectifs?
La mise en œuvre de nouveaux savoir-faire ou de nouvelles compétences par les membres de l'équipe est suivie et mesurée (entretiens de briefing, observation?).
Posture managériale :
Le manager connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses collaborateurs et l'intègre dans ses actes de management.
L'équipe est mobilisée autour des objectifs de l'unité commerciale et de la stratégie de l'entreprise.
Les objectifs fixés sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et inscrits dans le temps.
Les objectifs sont expliqués.
L'atteinte des objectifs est contrôlée et des actions correctives sont identifiées.
Les réussites de l'équipe sont valorisées.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs de l'unité commerciale et de la stratégie de l'entreprise.
Les procédures sont connues et systématiquement et dûment respectées par le manager.

Critères d'évaluation compétence 4

Circulation de l'information au sein de l'entreprise :
L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée.
Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes?).
Relais des priorités et de la situation de l'unité commerciale :
Les bonnes pratiques des membres de l'équipe sont identifiées et valorisées.
Les enjeux et problématiques à traiter au sein de l'unité commerciale sont explicités.
Les décisions et points de vue de ses intervenants sont compris et pris en compte.
Les situations devant faire l'objet d'une action auprès d'autres services ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées rapidement.
Les recours à l'extérieur aux actions essentielles au sein de l'unité commerciale et/ou aux problématiques à traiter sont identifiés.
Traitement des réclamations clients et des situations délicates :
Les intervenants auprès des clients sont préparés et mis en œuvre dans le souci de préserver la crédibilité et la légitimité de l'équipe ainsi que la qualité de sa relation client avec le client.
Les attentes des différents services de l'entreprise sont respectées lors du traitement des litiges et contentieux.
L'ensemble des litiges nécessaires au traitement des litiges et contentieux est systématiquement traité aux différents services.
Les risques liés à un mauvais traitement d'un litige ou d'un contentieux sont identifiés.
Le suivi de la résolution des litiges et la réaction des services concernés sont assurés.

Critères d'évaluation compétence 5

Amélioration continue :
Les thématiques sur lesquelles une action est à conduire (amélioration des procédures internes, amélioration des activités?) pour améliorer le fonctionnement de l'unité commerciale sont identifiées.
Un plan d'actions adapté est conçu et organisé.
Le suivi du plan d'actions est réalisé.
Des actions correctives sont mises en place.
Organisation de l'activité du manager :
Une planification des priorités professionnelles à conduire en théorie sur l'année est réalisée.
Les membres de l'équipe sont très régulièrement suivis et rencontrés selon une programmation définie à l'avance.
Des réunions d'équipe sont régulièrement planifiées et réalisées.
Les échéances à respecter sont identifiées et suivies de manière systématique.
Traitement des aléas :
Les urgences font l'objet d'une analyse systématique : degré d'importance, risques potentiels, caractère inévitable ou non de l'intervention du manager, délai de réponse?
Les intervenants du manager en urgence sont systématiquement analysés et débriefés auprès de l'équipe ou du collaborateur concerné.

Critères d'évaluation compétence 6

Suivi et contrôle des procédures en vigueur :
Les priorités des différents services législatifs, réglementaires et contractuels sont prises en compte dans l'unité commerciale et mises en œuvre (temps de travail, respect de l'affichage obligatoire, affichage des prix, suivi des commandes générales de vente?).
La mise en œuvre des procédures analytiques et gestionnaires est régulièrement contrôlée (contrôle interne de la caisse, écarts de stock?).
Le respect de la procédure de clôture de caisse est systématiquement contrôlé.
Les priorités des différents services sont prises en compte dans le respect des procédures de sécurité en vigueur.
Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin.
Suivi et prévention des risques professionnels :
Les obligations pesant sur l'unité commerciale en matière

d'hygiène, de sécurité et d'environnement snot identifiées et expliquées.
Des contrôles périodiques snot réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des consignes en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement (respect des règles de l'usage et de l'entretien des produits, tenue de l'espace de vente, respect de la tenue de l'air et des EPI aux différents postes?).
Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise snot identifiées et précisées en compte.
Les aspects liés à l'exercice des métiers au sein de l'unité commerciale snot identifiés et surveillés : respect des règles de l'usage et de l'entretien des produits, tenue de l'espace de vente, respect de la tenue de l'air et des EPI aux différents postes?
Le « document unique » est connu et appliqué.

Modalités d'évaluation

Compétence	Situation d'évaluation en entreprise	Conditions de l'évaluation
1	Présentation par le candidat de l'organisation en vue de la mise en place des plans d'actions commerciales au sein de l'unité	Présentation + entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
2	Visite de l'unité et présentation par le candidat de l'organisation en vue de la mise en place des plans d'actions commerciales au sein de l'unité	Visite / présentation en présence de l'évaluateur principal + éventuellement d'évaluation
3	Observation d'une réunion d'équipe + entretien	Observation de la réunion d'équipe par l'évaluateur principal seul Entretien d'évaluation par l'évaluateur principal + éventuellement en présence des deux évaluateurs
4	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la communication et le respect des procédures	Entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
5		
6		

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2014

Annexe II
Référentiels d'activités, de compétences et de compétences pour le CQP « Manager d'équipe sédentaire »
Référentiel d'activités

Pilotage de l'activité commerciale :
Lancement / pilotage de la mise en œuvre des actions commerciales définies par l'entreprise et d'actions spécifiques.
Suivi des actions commerciales : actions à réaliser, utilisation des outils d'aide à la vente, des outils et supports marketing, utilisation du site web de l'entreprise, suivi des résultats, réajustement des actions, contrôle du respect de la réglementation commerciale en vigueur?
Recueil d'informations sur les résultats des activités commerciales : chiffrage d'affaires, marge, frais, mouvements dans le fichier clients, structure du portefeuille clients?
Examen des indicateurs commerciaux, analyse des tableaux de bord, interprétation des résultats.
Comparaisons périodiques, territoriales?
Suivi des panaches et des écarts.

Pilotage ou réalisation des actions clients.
Animation et accompagnement de l'équipe commerciale :
Formalisation et présentation des objectifs commerciaux individuels.
Accompagnement technique et méthodologique / coaching :
classement des priorités et des actions commerciales, préparation et réalisation des appels sortants, double écoute, recensement des clients à effectuer?
Suivi de l'activité et des résultats individuels : actions conduites, résultats, repérage et exécution des écarts, réajustements à prévoir?
Mobilisation individuelle et collective autour des objectifs commerciaux.
Réalisation d'actions commerciales ciblées (grands comptes, clients à enjeux?).
Management opérationnel de l'équipe :
Accueil et intégration des nouveaux membres de l'équipe.
Transmission et contrôle des consignes.
Conduite d'entretiens individuels périodiques : entretiens avec les clients d'évaluation, entretiens professionnels?
Animation de réunions.
Sélection des candidats dans le cadre d'un recrutement.
Organisation du personnel de l'équipe commerciale.
Communication et gestion de la relation clients :
Transmission d'informations à l'équipe sur la politique de l'entreprise et les actions à conduire.
Transmission d'informations aux différents services de l'entreprise.
Valorisation de l'image de l'entreprise auprès des interlocuteurs locaux internes et externes.
Traitement en relais de l'équipe de venue des réclamations clients et/ou litiges.
Mise en œuvre des procédures commerciales et QSHÉ :
Contrôle de l'application des procédures QSHÉ de l'entreprise.
Supervision des procédures administratives de gestion et de contrôle interne : conditions générales et particulières de vente, procédures tarifaires, conditions de livraison, gestion des équipements et matériels?
Alerte en cas d'anomalie.

Référentiel de compétences
Compétence 1. ? Définir au quotidien les membres d'une équipe de vente sédentaire

Mobiliser l'équipe de vente au quotidien autour des objectifs à atteindre.
Réaliser des actions de l'équipe en fonction de la venue et identifier les points à renforcer.
Expliquer aux membres de l'équipe de vente un mode opératoire, une technique de vente.
Réaliser des démonstrations d'entretiens de vente.
Identifier les objectifs de gestion et les besoins en formation de chaque membre de l'équipe.
Transmettre des connaissances, des savoir-faire en tenant compte des besoins des vendeurs.

Compétence 2. ? Mettre en œuvre les actions commerciales sur son périmètre

Organiser la mise en œuvre des opérations commerciales sur son périmètre à partir des plans d'actions commerciales définis au sein de l'entreprise.
Mesurer au quotidien l'avancement et les résultats des actions et opérations commerciales mises en œuvre sur le secteur.
Définir des objectifs commerciaux et un plan d'actions commerciales pour chaque vendeur sédentaire en tenant compte de son profil et des caractéristiques du portefeuille clients.
Concevoir, en lien avec l'équipe de vente, des propositions d'ajustement des opérations commerciales en prenant appui sur l'analyse des résultats obtenus.
Utiliser les fonctionnalités de l'outil de gestion de la relation client et de téléphonie pour améliorer son activité commerciale et améliorer les performances commerciales.

Compétence 3. ? Organiser et animer une équipe

Mettre en œuvre un programme d'intégration en direction des nouveaux membres de l'équipe.
Repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement.
Répartir les activités à réaliser entre les membres de l'équipe.
Planifier et gérer le temps de travail de chaque membre de l'équipe.
Transmettre des connaissances aux membres de l'équipe et contrôler leur mise en œuvre.

Conduire un entretien individuel : effectuer au préalable d'évaluation, cadrage?

Organiser, préparer et animer des réunions d'équipe.

Adopter une posture managériale dans ses relations avec l'équipe et ses interlocuteurs.

Compétence 4. ? Connaître et accompagner les clients, les services et les parties prenantes de l'entreprise

Transmettre des informations pertinentes aux différents services et partenaires de l'entreprise sur les activités du secteur en respectant l'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise.

Relayer les besoins pratiques, les contraintes et problématiques rencontrées au sein du secteur auprès des collaborateurs issus de différents services et des membres de son équipe.

Traiter les situations conflictuelles liées et les réclamations des clients avec les clients en respectant le rôle et le positionnement de chacun ainsi que les procédures en vigueur au sein de l'entreprise.

Identifier au sein de l'entreprise les différents services à contacter en fonction des besoins à conduire.

Compétence 5. ? Définir et piloter son activité de manager

Identifier les actions à conduire pour améliorer les performances du secteur et des pans d'actions adaptés.

Planifier son activité sur le long terme en fonction du plan d'actions à conduire.

Concevoir son planning en fonction des échéances à respecter.

Adapter son organisation aux aléas et événements nouveaux intervenant dans l'activité du secteur afin de répondre au mieux aux besoins des clients et aux priorités de l'entreprise.

Prioriser ses activités en fonction de leur degré d'urgence.

Évaluer la pertinence d'intervenir directement auprès d'un client en raison d'un besoin en fonction du degré d'autonomie du vendeur et des caractéristiques de la situation (urgence, importance?).

Compétence 6. ? Contrôler la mise en œuvre des procédures opérationnelles et de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement

Informar et sensibiliser les collaborateurs autour des enjeux liés au respect de la législation, des procédures et des engagements en vigueur, notamment en matière de qualité, d'hygiène, de santé, de sécurité et d'environnement au sein de l'équipe.

Identifier les non-conformités et mettre en œuvre les actions correctives appropriées.

Superviser et contrôler la mise en œuvre des procédures et engagements en matière de sécurité au travail.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Mobilisation des ressources :

L'équipe est très régulièrement mobilisée autour des objectifs à atteindre sur la période.

Des routes fréquentes sont réalisées auprès de l'équipe : résultats obtenus lors de la journée ou de la semaine passée, écarts par rapport au prévisionnel, repartir de la cible, des enjeux?

Le sens des efforts à réaliser pour développer les ventes est expliqué à l'équipe.

L'équipe de vente est dynamisée très régulièrement dans ses performances et son stress.

Différents outils sont utilisés pour atteindre la motivation de l'équipe : challenges, jeux, retours sur les résultats individuels (entretien individuel)?

Accompagnement des vendeurs dans leurs activités :

Une relation particulière à la réalisation régulière d'observations est construite et mise en œuvre avec les vendeurs.

Une posture d'accompagnement est adoptée lors des entretiens et des briefings avec les vendeurs.

Les vendeurs sont mis en confiance pour évoquer leurs difficultés et leurs besoins lors des différentes phases de l'entretien de vente : phase d'accroche, présentation de l'offre, traitement des objections, validation de la proposition?

Différentes actions d'accompagnement sont proposées aux membres de l'équipe : suivi par le manager, partage d'expérience au sein de l'équipe?

Analyse des besoins en formation :

Les difficultés ou axes de progression de chaque membre de l'équipe sont repérés.

Ces difficultés ou axes de progression sont traités en temps et

besoin d'acquisition de compétences.

Les besoins en formation sont consolidés au niveau de l'équipe.

Ils sont présentés et argumentés de manière claire à la hiérarchie.

Formation :

Différents types d'actions de formation sont mises en œuvre : utilisation du plan de formation de l'entreprise, formation individuelle, « ateliers » collectifs?

La mise en œuvre de nouvelles savoir-faire ou de nouvelles compétences par les vendeurs est systématiquement suivie et mesurée (entretiens de briefing, observation?).

Critères d'évaluation compétence 2

Mise en place des actions clés :

L'équipe de vente est mobilisée au-delà des enjeux et des modalités de mise en œuvre des actions commerciales.

La mise en œuvre des actions commerciales (rétro-planning, outils et supports nécessaires?) est préparée en amont avec l'équipe de vente.

Chaque membre de l'équipe de vente définit son rôle dans le cadre de la mise en œuvre de l'action commerciale.

La conformité des actions commerciales au plan d'actions élaboré par l'entreprise est contrôlée dans la phase de mise en place.

Suivi des actions commerciales :

Une présence active auprès de l'équipe est assurée lors des temps forts de l'action commerciale : lancement, premiers résultats, ajustements?

La pertinence des opérations commerciales et leur contribution effective aux résultats du périmètre sont analysées au quotidien en permanence auprès des responsables opérationnels et mesurables.

Des outils méthodologiques sont identifiés en lien avec les membres de l'équipe de vente en cours d'opération.

Les résultats obtenus et les actions réalisées sont systématiquement expliqués à l'équipe de vente.

L'analyse de la performance des actions commerciales est réalisée par le responsable des ventes à partir de données d'expérience et de données d'actions.

Détermination et suivi des plans d'actions clés :

Les priorités et objectifs de chaque vendeur sont réalistes, mesurables et atteignables.

Ils sont définis en tenant compte des opportunités de chaque vendeur et en lien avec la stratégie commerciale de l'entreprise.

Les objectifs individuels sont fixés en référence à l'expérience et aux compétences de chaque vendeur sédentaire.

Les vendeurs sédentaires sont accompagnés dans le choix des clients à fidéliser et des prospects à contacter : clients à enjeu en termes de fidélité, de potentiel d'évolution, de risque de perte?

Les actions à prioriser et les résultats attendus sont présentés et argumentés avec chaque vendeur.

Les priorités des vendeurs en matière de suivi client sont régulièrement analysées.

Utilisation de l'outil de gestion de la relation client et de téléphonie :

L'utilisation de l'outil de GRC et de téléphonie par les vendeurs sédentaires est vérifiée et maîtrisée.

La qualité et la fiabilité des informations saisies sont vérifiées.

Les outils sont utilisés pour analyser la performance commerciale maîtrisée.

Critères d'évaluation compétence 3

Recrutement :

Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées.

Les profils de recrutement sont adaptés aux spécificités du secteur et aux caractéristiques de l'équipe en place.

Les entretiens réalisés permettent à la fois de recueillir des informations sur les compétences (savoir-faire techniques, compétences professionnelles, motivation?).

Intégration des nouveaux membres de l'équipe :

Un suivi personnalisé est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe.

Un parcours d'intégration est défini et mis en œuvre au sein du secteur : présentation du secteur, des membres de l'équipe?

Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant.

Organisation du travail :

La répartition des activités entre les membres de l'équipe tient compte des forces et des faiblesses de chaque membre de l'équipe.

La charge de travail est répartie de manière équilibrée entre les

mreembs de l'équipe et régulièrement évaluée.
Les pnagninls snot établis à l'avance, présentés et expliqués.
Les pninnlgs reecsetpnt la réglementation en vigueur.
La msie en ?uvre des priorités d'organisation et des cnogseins en matière de nbomre et de ntruae d'appels (entrants / sortants) est vérifiée.
Les cnenigsos données snot claires, réalistes, adaptées aux meebirms de l'équipe.
La msie en ?uvre des cnogsins est vérifiée.
Communication aevc les mmmbees de l'équipe :
Les réunions d'équipe snot maîtrisées : évaluation du tpmes à passer sur cuhqae thématique, nrboime de stejus à aborder, psotaroriin des suejts à tieartr et des tmejs de parole, iaictnton à la réflexion ivlulididene et collective, à la prsie de parole, faoaritimlosn et suivi des résultats et décisions prises?
Les entreeitns ilndeivudis snot maîtrisés : fiatixon d'un otjebcf cailr avnat chaque entretien, préparation des entretiens, synthèse?
Posture managériale :
Le maanger connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses crlltaoaberus et l'intègre dnas ses actes de management.
L'équipe est mobilisée auotut des oejbctfjs du scteeur et de la stratégie de l'entreprise.
Les ojbifetcs fixés snot spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et irstcnis dnas le temps.
Les ofbceitjs snot expliqués.
L'atteinte des oejbtifcs est contrôlée et des acntios ceirceotrvs snot identifiées.
Les réussites de l'équipe snot valorisées.
L'équipe est mobilisée auotut des obtjcefs du steceur et de la stratégie de l'entreprise.
Les procédures et cieognsns snot systématiquement et dalbrenmuet respectées par le manager.

Critères d'évaluation compétence 4

Circulation de l'information au sien de l'entreprise :
L'organisation hiérarchique et foeltnoncinle de l'entreprise est conune et respectée.
Les outils de cmutoamnociin snot utilisés de manière appropriée et ecafcie (ciblage des mails, msie en avant des iafoinmnrots urgentes?).
Relais des pitaqreus et de la stitiaun du seteur :
Les bnenos parquties des mmbrees de l'équipe snot identifiées valorisées.
Les crentonaits et problématiques à tatrier au sien du steecr snot explicitées.
Les cietronnats et ptions de vue de ses ietenloructurs snot cormips et pirs en compte.
Les suitoitans denavt farie l'objet d'une aletre auprs d'autres svcreeis ou de la hiérarchie snot identifiées et partagées rapeemdint (retours sur les résultats d'une opération, vellie sur les potduris proposés ou une opération réalisée par la concurrence, pnitisoeonnmert pirs / produits?).
Les seecvirs à associer au aicotns enritprsees au sien du secuetr et/ou aux problématiques à tetriar snot identifiés.
Traitement des réclamations ciltns et des siontiatus délicates :
Les itnnioneverts auprs des ceilnts snot préparées et msies en ?uvre dnas le socui de préserver la crédibilité et la légitimité de l'équipe asnii que la qualité de sa rialotn clcoearmime aevc le client.
Les artunobiitts des différents srcevis de l'entreprise snot respectées lros du tnteiramet des letigis et contentieux.
L'ensemble des inofmonritas nécessaires au ttamneerit des ligiets et ceunnettoix est systématiquement tsmniars aux différents services.
Les rquesius liés à un maiausv tmtrianeet d'un lgitie ou d'un cietnuoentx snot identifiés.
Le suivi de la résolution des ltiegis et la rlcnaee des svceries concernés snot assurés.

Critères d'évaluation compétence 5

Amélioration cintnoue :
Les thématiques sur llusleeqes une aotich est à cuionrde (amélioration des procédures internes, pitiaacflnion des activités?) puor améliorer le fmnnnocoientet du setuecr snot identifiées.
Un paln d'actions adapté est conçu et organisé.
Le suivi du paln d'actions est réalisé.
Des aonicts ciocrtveers snot msies en place.
Organisation de l'activité du mengaar :
Une ptalniaciocfin des pceraiilnps iotvrenenitns à cudniroe en théorie sur l'année est réalisée.

Les membres de l'équipe snot très régulièrement suviis et rencontrés sleon une pitmaoogarrmn définie à l'avance.
Des réunions d'équipe snot régulièrement planifiées et réalisées.
Les échéances à reepcsetr snot identifiées et sviuues de manière systématique.
Traitement des aléas :
Les ugeecrns fnot l'objet d'une anylsae systématique : degré d'importance, ruesqis potentiels, caractère ieapdinssnlbe ou non de l'intervention du manager, délai de réponse?
Les innoteritvns du mgnaeer en ugercne snot systématiquement analysées et débriefées auprs de l'équipe ou du cuotarllbaocer concerné.

Critères d'évaluation compétence 6

Suivi et contrôle des procédures en vgieur :
Les paipcilrens dpitnssoiis législatives, réglementaires et cnooelilnenvtns allbiappces snot conuens et mises en ?uvre (temps de travail, tsinaomsrsin des ciidtonnos générales de vente, encaissement?).
La msie en ?uvre des procédures atsneiivtaridms et coiegnns en veuiugr est régulièrement contrôlée (argumentaires de vente, engiroom du poste de travail, qualité et traçabilité des produits?).
Des aticons ceovcretirs adaptées snot définies en cas de besoin.
Suivi et prévention des rqueis pofesleonnisrs :
Les otboiialgns pnesat sur l'équipe en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement snot identifiées et expliquées.
Des contrôles périodiques snot réalisés puor évaluer le rescept de la législation, des procédures et des cinsegnos en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement (port de la tneue de tarvail et des EPI?).
Les spécificités des ptuodris commercialisés par l'entreprise snot identifiées et pierrs en compte.
Les rqsuiis liés à l'exercice du métier au sien de l'équipe snot identifiés et surveillés : prot de la tenue de triaval et des EPI?
Les diiotnpossis du « dnmcouet uiuqne » rleaveits au périmètre de l'équipe snot ceounns et appliquées.

Modalités d'évaluation

Compétence	Situation d'évaluation en entreprise	Conditions de l'évaluation
1	Observation d'un eteertnin avec un mrembe de l'équipe + entretien	Observation d'un eetritenn aevc un cluotrboaealr par l'évaluateur eirrenstpe suel + entretien, puis etiernten d'évaluation sur l'ensemble de la compétence par les duex évaluateurs
2	Présentation par le cdanadit de l'organisation en plcae puor la msie en ?uvre des plans d'actions commerciales	Présentation + etertnien d'évaluation en présence des duex évaluateurs
3	Observation d'une réunion d'équipe + entretien	Observation de la réunion d'équipe par l'évaluateur epersintre seul Entretien d'évaluation par l'évaluateur inetnre + eeiетntrn en présence des duex évaluateurs
4	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la ctnmuaicoomn et le respect des procédures	Entretien d'évaluation en présence des duex évaluateurs
5		
6		

Annexe III

Référentiels d'activités, de compétences et de coateiirciftn puor le CQP « Mnagaer d'équipe itinérante » Référentiel d'activités

Réalisation d'un paln de développement cemmircal :

Recueil d'informations sur le marché laocl : présence de la concurrence, évolution de ses implantations, enmvoienrnet commercial, potjres luaocx supselbteics d'avoir un icpmat sur la demande?

Examen de l'évolution des résultats cimerucomax sur le trierorite / le marché.

Formalisation de prioritonposs d'axes de développement et d'un paln d'actions puor le tieriorite / le marché.

Etablissement d'un paln d'actions cmmceiraol chiffré (chiffre d'affaires, marge, idrceaiutns d'activité, iaundrtecs de portefeuille).

Pilotage de l'activité ceicorammlle :

Lancement / patlogie du lnaecmnet des acnoits coammlceires définies par l'entreprise et d'actions spécifiques.

Suivi des aocitns clmoaiecrmes : anocits à réaliser, usalitiiton des otulis d'aide à la vente, des oiults et spoputrs marketing, uaitioslitrn du stie web de l'entreprise, svuii des résultats, réajustement des actions, contrôle du rsepcet de la réglementation cemlcmaioe en vigueur?

Recueil d'informations sur les résultats des activités cmaliorcmees : crihffe d'affaires, marge, frais, mmetovunes dnas le fiilcer clients, srutttuce du piefrlotleue clients?

Examen des inudctriaes commerciaux, alasnye des tbaealux de bord, interprétation des résultats.

Comparaisons périodiques, territoriales?

Suivi des paineetms et des encours.

Pilotage ou réalisation des rnleaces clients.

Animation et aonnmpcemgceat de l'équipe cceaimlmroe :

Formalisation et présentation des obfetcijcs cmuimroeacx individuels.

Accompagnement tneihucqe et méthodologique / cnaochig : aysanle du secteur, clbaige des priorités et des anictos de posiopectn (plan d'actions individuel), préparation et réalisation des ertneentis aevc les cnetlis (visites accompagnées?), rneacels citlnes à effectuer?

Suivi de l'activité et des résultats iildvdniues : atocnis conduites, résultats, repérage et eoxitcaplin des écarts, réajustements à prévoir?

Mobilisation iiiiivullndde et cocvllletie auutor des oefitbjcs commerciaux.

Réalisation d'actions ccmroeileams ciblées (grands comptes, cartntos à enjeux?).

Management opérationnel de l'équipe :

Accueil et intégration des nvaueoux merebms de l'équipe.

Transmission et contrôle des consignes.

Conduite d'entretiens iveuidnllis périodiques : eineternts aulnens d'évaluation, eterietnns professionnels?

Animation de réunions.

Sélection de cdditanas dnas le cdare d'un recrutement.

Suivi du pnnlniag des absences.

Communication et gtisoen de la rtiealon celtnis :

Transmission d'informations à l'équipe sur la pqoilutie de l'entreprise et les aincos à conduire.

Transmission d'informations aux différents sviccers de l'entreprise.

Valorisation de l'image de l'entreprise auprès des irrteeoncultus luaocx iennrtes et externes.

Traitement en raleis de l'équipe de vnete des litgeis et réclamations complexes.

Mise en ?uvre des procédures aestaimrvditins et QSHE :

Contrôle de l'application des procédures QSHE de l'entreprise.

Supervision des procédures aiidsverntmtais de goestin et de contrôle itennre : procédure tarifaire, sivui de l'entretien des véhicules de l'équipe, giteson des équipements et matériels?

Alerte en cas d'anomalie.

Référentiel de compétences

Compétence 1. ? Agoaccpmenr les mebmers d'une équipe de vtnee itinérante

Concevoir et mttre en ?uvre un paln d'actions ptmetanret de meslboir l'équipe de vdrenues itinérants du seutcer auoutr du paln de développement et des oecftibjs à atteindre.

Concevoir et useitlr différents oluits et tqnhuceis petnmarett de senituor les vunrdees itinérants dnas lures activités.

Expliquer ilndilmdvieenuet les ofitbejcs cciumamroex de cuhaqe vdeenur itinérant, en poprsnoat des moeyns et ctodoinnis de réalisation.

Mobiliser ceeivetolcnlmt son équipe de vtene atuour des oijftebcs à atteindre.

Réaliser un sivui régulier des mbreems de l'équipe et les acaonmecpgr dnas le réajustement de lures actions, le cas échéant.

Identifier les ocjeitfbs de psroesorign et les besonis en fmoration de cqahue mrbmee de l'équipe.

Transmettre des connaissances, des savoir-faire en taennt copmte des bsnioes des vreedns itinérants.

Compétence 2. ? Ptleior et ainmer l'activité cimomeacle sur son sutceer / marché

Identifier les ifiaoonmrtns clés sur la présence commerciale, l'évolution du marché, la cncrneoruce et le pointeetl du suecetr / marché à ptirar de différents secorus d'information.

Analyser le pnsmiooiennett ccomaeimrl de son seucetr / marché.

Définir des oejctfibs cmucemariox et un paln d'actions cairmeelocms puor cauheq venuedr itinérant en tneat ctmope de son pfoirl et des caractéristiques de son territoire.

Réajuster les ocetijfbs en fcootinn des résultats, du marché et des aitocons et opérations en cours.

Organiser la msie en ?uvre des opérations clmcaeemrois sur le scueter / msie à ptiar des palns d'actions crlamoemecis définis au sien de l'entreprise.

Mesurer périodiquement l'avancement et les résultats des aonitcs et opérations cerelmaomics meiss en ?uvre sur le steuecr / marché.

Concevoir, en lein aevc l'équipe de vderuens itinérants, des potspoinois d'ajustement des opérations coeamrmclies en pnaernt apupi sur l'analyse des spécificités du seucter / marché.

Utiliser les fonctionnalités de l'outil de gitseon de la rioeltan cleint puor poiletr son activité coirclmamee et aseialctur les ionaitrfnoms commerciales.

Compétence 3. ? Oiaenrgsr et amnier une équipe

Mettre en ?uvre un pagmmrroe d'intégration en dcritoien des nueuevoax mmbeers de l'équipe.

Repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement.

Organiser le tvraail de son équipe.

Transmettre des consiengs aux mberems de l'équipe et contrôler luer msie en ?uvre.

Conduire un etrenietn iuieddinvl : eerinttn anunel d'évaluation, recadrage?

Organiser, préparer et cdiorune des réunions d'équipe.

Adopter une puostre managériale dnas ses rlteonais aevc l'équipe et ses interlocuteurs.

Compétence 4. ? Cueqmumnoir aevc les clients, les severcis et les prnreiateas de l'entreprise

Transmettre des iaoinrtmfons peitrtenens aux différents sreviecs et pirenateras de l'entreprise sur les activités du steceur en reeastpnct l'organisation hiérarchique et fonnnnoetllcie de l'entreprise.

Relayer les bneons pratiques, les ctreoanitns et problématiques rencontrées au sien du sectuer auprès de cearruaobllts issus de différents sicerves et des mmrebes de son équipe.

Traiter les stianoits reetlloeinnls difcilefis et les réclamations clepeomxs aevc les ctniles en rcpnneetsat le rôle et le peensntnmoiot de cuhacn asini que les procédures en veigur au sien de l'entreprise.

Identifier au sien de l'entreprise les différents svicieers à acsisoer en fctioinn des aincots à conduire.

Compétence 5. ? Osrangerir et pিরisor son activité de manager

Identifier les acitons à cdunrioie puor améliorer les pfnrearecoms du stueecr / marché et envocioer des plnas d'actions adaptés.

Planifier son activité sur le lnog temre en ficonton du paln d'actions à conduire.

Concevoir son pannnlig en fncotion des échéances à respecter.

Adapter son osirngatoian aux aléas et événements nueuauox innetrvrnaet dnas l'activité du scueetr / marché aifn de répondre au mieux aux bonsies des celtnis et aux priorités de l'entreprise.

Prioriser ses activités en footncn de luer degré d'urgence.

Evaluer la prcteeinne d'intervenir dernitecmet auprès d'un cnilet en rielas d'un venuder en ftioncon du degré d'autonomie du veendur et des caractéristiques de la stiaotuinn (urgence, importance?).

Compétence 6. ? Contrôler la msie en ?uvre des procédures aadeiistivrtmns et de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement

Informier et meiolisibr ses caelbltuoarrs auotur des ejneux liés au rpsecet de la législation, des procédures et des ciongnses et procédures en vigueur, nmmoteat en matière de qualité, d'hygiène, de santé, de sécurité et d'environnement au sien du suceter / marché.

Identifier les non-conformités et mrttee en ?uvre les atoncis cvcreoierts appropriées.

Superviser et contrôler la msie en ?uvre des procédures et ceosnigns en matière de sécurité au travail.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Programmation et msie en ?uvre des atcnios d'accompagnement : Le paln d'accompagnement des vneredus itinérants est formalisé sur l'année ou le sseermte à vienr : pitialociafnn des tpmes de réunions d'équipe, sivuis individuels?

Différents tpeys d'actions snot mis en ?uvre en fictnoon des bonises : aeacnecmpongmt à l'analyse des résultats, d'aides à la vente, formation, aegnempcnomcat en clientèle, veille, réalisation d'argumentaires?

Maîtrise des différents oltius d'accompagnement :

Les svuiis en vtisie celint snot eicaecffs : cbilage des cielnts ou pptesros à vérifier, ustiioatln d'une glirle d'observation, débriefings adaptés et pmenetratt d'identifier les aexs d'amélioration?

L'accompagnement en clientèle est réalisé dnas le rscepet des rôles de chacun, snas se susbiutter au veednur ni le court-circuiter.

Le mangear cehcrhe à atemsoonir les venureds itinérants dnas l'analyse de lerus résultats, la résolution de leurs difficultés?

Mise en vluaer des oetjcfibs iuvndlieids :

Les obtcefijis fixés snot réalistes, mlbsueares et motivants.

Les obtjcefs fixés snot situés dnas le ctenotxe puls lgare du secteur, de l'entreprise?

Des moeyns et cdioonitns de réalisation adaptés snot négociés aevc les vunredes itinérants.

Les trosses de mooiavttin de caqhue vuender itinérant snot pirs en cpmote dnas la présentation des objfceits individuels.

Suivi iiddnievul :

Le meaangr aursse un sviui adapté de l'ensemble de ses collaborateurs.

Le tpye d'accompagnement proposé aux veunedrs itinérants est personnalisé en fonicotn des boeins de chacun.

Différents icdantireus snot utilisés puor iiefietndr les bosiens des venureds itinérants : prsies de ctctoat spontanées, tiosasrinsmn d'informations sur les produits, les clients, les concurrents, rteorus tnearirs réguliers, réactivité sur l'envoi des intnmofaoris chiffrées, routers des clients, des inuuerlrettocs internes, ccaulls cimemuroax et ratios?

Les veuernds itinérants ne prnaent pas caontct aevc le meaangr de manière spontanée et régulière snot relancés.

Mobilisation de l'équipe de vedrues itinérants :

La stratégie clioremance de l'entreprise et ses eunejx snot présentés et expliqués à l'équipe.

L'équipe est très régulièrement mobilisée auotur des ojecbifts à andtertie sur la période.

Des ruerois fréquents snot réalisés auprès de l'équipe : résultats otbenus lros de la journée ou de la snameie passée, écarts par rppraot au prévisionnel, rpepal de la cible, des enjeux?

Le snes des eftfros à réaliser puor développer les vneets est expliqué à l'équipe.

Différents oitlus snot utilisés puor eneitttrner la mtiavioton de l'équipe : challenges, jeux, reurtos sur les résultats individuels?

Développement des compétences :

La msie en ?uvre de nuuveaux savoir-faire ou de nolvluees compétences par les veudens itinérants est siiuve et mesurée (entretiens de débriefing, apamencmnocegt en viiste client?).

Différents tpeys d'actions de firotoamn / développement des compétences snot msies en ?uvre identifiés : utiitsioaln du paln de fioomartn de l'entreprise, fiomarton itnnree individuelle, « tainrigns » collectifs?

La msie en ?uvre de noevaux savoir-faire ou de nulveeols compétences par les verndeus itinérants est mesurée.

Critères d'évaluation compétence 2

Analyse du seuectr / marché :

Les mmembres de l'équipe snot incités à rlueilcer des inooitfnrmas

sur le psonoeiementnt de la crncruenoce auprès de différentes sreocus : vsiite d'espaces de vtnee concurrents, de salons, reiucl de devis, échanges aevc les clients, les cemoraucimx des concurrents?

La fiabilité des ioriofanntms reiuellces est vérifiée.

Les éléments clés sbiupclesets d'avoir un imapct sur l'activité creilmocmae du steuecr / marché snot sviuis et analysés : évolutions prévisibles de la demande, ionntvonais poitudrs / services, résultats de la concurrence, évolution de l'activité des clients, des prospects?

Les spécificités des différents trierrteois casomopnt le sutecer / marché snot identifiées.

Le ptneitoel du setucer / marché est identifié à l'aide de méthodes d'analyse adaptées (identification des opportunités cltenis ou marchés).

Les patrs de marché snot évaluées à patirr d'indicateurs objectifs.

Analyse du pmennosiitoent de l'entreprise sur le seeuctr :

Les forecs et les faiseelbss du sceteur en teemrs de ceitltns et de marché snot identifiées.

Des échanges snot contuids au sien de l'équipe cermamiolce puor ieifnedtir les agvetanas citnrncloeeus du steuecr / marché par gammes de produits.

Les prtpeoscs à sclieiotlr en priorité snot identifiés.

Les reiuqss liés à la ptere de celtns iaoprtrtms snot identifiés.

Les icpmtas de la corjntuone économique sur l'activité snot pirs en ctopme dnas l'analyse du ptnimnnoeeist du setucer / marché.

Détermination des plans d'actions iuvndlieids :

L'attribution ou le redécoupage des treioeritrs snot réalisés en tnanet cotmpe de mltuiepls paramètres : craghe de traaivl liée au triirtoere ou au marché, coocurtjine économique à cuort et moeyn terme, spécificités du portefeuille, spécificités du trrtioeire ou du marché, feocrs et fisseabels du vdeneur itinérant?

Les priorités et ofbctetjis de cqhuave vduener snot définis en tannet cpmote des opportunités de chuae teiotirrrre / marché en lein aevc la stratégie cmmoiaelcre de l'entreprise.

Les obeticjfs ividdlneuis snot fixés en référence à l'expérience et aux compétences de caqhue vneedur itinérant.

Suivi des plans d'actions iuvndlieids :

Les vunreeds itinérants snot accompagnés dnas le choix des clnetis et des poctesrps à viietrs : clnties à eneju en tmrees de fidélité, de pieteonlt d'évolution, de ruqise de perte?

Les aticons à prioriser, les résultats anuedtts et les meyens attribués snot présentés, argumentés, et négociés aevc chuae vendeur.

Les puqeirtas des veruedns itinérants en matière de svuii clniet snot systématiquement et régulièrement analysées.

Les ctpmoes ruueds de vsiite réalisés par les vederuns itinérants snot collectés et analysés.

Critères d'évaluation compétence 3

Recrutement :

Les compétences recherchées en cas de rmcentueert snot cimelnaert explicitées et argumentées.

Les plifros de rrcumteeet snot adaptés aux spécificités du steuecr / marché et aux caractéristiques de l'équipe en place.

Les enetretins réalisés penetretmt à la dcritieon cioecrmalme ou à la deioticrn des rcesuesros heaiumns de diopessr d'éléments faibls sur les ciatdands (savoir-faire techniques, pcraours professionnel, motivation?).

Intégration des noauevux memrbes de l'équipe :

Un sion ptuclriaeir est apporté à l'accueil des nuveouax mebmres de l'équipe.

Un prrucoas d'intégration est défini et mis en ?uvre au sien du seetucr : présentation du scetuer ou du marché, des mmerebs de l'équipe?

Des ptinos réguliers snot organisés en pahse d'intégration puor infeidtir les éventuelles difficultés et apcaonemgr le nuveol arrivant.

Organisation du taarivl :

La cohérence des tournées réalisées par les vreudnes itinérants est vérifiée.

La msie en ?uvre des priorités d'organisation et des cnisgoens en matière de nmobre et de rymtehs de vitsies par les veuednrs itinérants est vérifiée.

Les pnnignals des aesbcens snot établis à l'avance, présentés et expliqués.

Les cgesonnis données snot claires, réalistes, adaptées aux mebmres de l'équipe.

La msie en ?uvre des cengisons est vérifiée.

Communication aevc les meebmrs de l'équipe :

Les réunions d'équipe snot maîtrisées : évaluation du tpeps à paessr sur cuqahe thématique, nombre de setjus à aborder, pairsiiorotn des sjuets à ttaeir et des tpeps de parole, ictinatoin

à la réflexion individuelle et collective, à la prise de parole, l'implication et suivi des résultats et décisions prises?

Les indicateurs individuels sont maîtrisés : fixation d'un objectif clair avant chaque entretien, préparation des entretiens, synthèse?

Posture managériale :

Le manager connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses collaborateurs et l'intègre dans ses actes de management.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs du secteur et de la stratégie de l'entreprise.

Les objectifs fixés sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et inscrits dans le temps.

Les objectifs sont expliqués.

L'atteinte des objectifs est contrôlée et des actions correctives sont identifiées.

Les réussites de l'équipe sont valorisées.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs du secteur et de la stratégie de l'entreprise.

Les procédures et connaissances sont systématiquement et durablement respectées par le manager.

Critères d'évaluation compétence 4

Circulation de l'information au sein de l'entreprise :

L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée.

Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes?).

Relais des priorités et de la satisfaction du secteur / marché :

Les bonnes pratiques des managers de l'équipe sont identifiées et valorisées.

Les compétences et problématiques à traiter au sein du secteur / marché sont explicitées.

Les collaborateurs et points de vue de ses collaborateurs sont compris et pris en compte.

Les situations dans lesquelles l'objet d'une action auprès d'autres services ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées rapidement (tendances de vente très différentes du prévisionnel?).

Les services à accorder aux actions entreprises au sein du secteur / marché et/ou aux problématiques à traiter sont identifiés.

Traitement des réclamations clients et des situations délicates :

Les interventions auprès des clients sont préparées et mises en œuvre dans le souci de préserver la crédibilité et la légitimité de l'équipe ainsi que la qualité de sa relation commerciale avec le client.

Les attributions des différents services de l'entreprise sont respectées lors du traitement des litiges et contentieux.

L'ensemble des interventions nécessaires au traitement des litiges et contentieux est systématiquement transmis aux différents services.

Les risques liés à un mauvais traitement d'un litige ou d'un contentieux sont identifiés.

Le suivi de la résolution des litiges et la réaction des services concernés sont assurés.

Critères d'évaluation compétence 5

Amélioration continue :

Les thématiques sur lesquelles une action est à mener (amélioration des procédures internes, participation des activités?) pour améliorer le fonctionnement du secteur sont identifiées.

Un plan d'actions adapté est conçu et organisé.

Le suivi du plan d'actions est réalisé.

Des actions correctives sont mises en place.

Organisation de l'activité du manager :

Une planification des priorités personnelles et professionnelles à court terme sur l'année est réalisée.

Les membres de l'équipe sont très régulièrement suivis et rencontrés selon une programmation définie à l'avance.

Des réunions d'équipe sont régulièrement planifiées et réalisées.

Les échéances à respecter sont identifiées et suivies de manière systématique.

Traitement des aléas :

Les urgences sont l'objet d'une action systématique : degré

d'importance, risques potentiels, caractère inhabituel ou non de l'intervention du manager, délai de réponse?

Les interventions du manager en gestion sont systématiquement analysées et débriefées auprès de l'équipe ou du collaborateur concerné.

Critères d'évaluation compétence 6

Suivi et contrôle des procédures en vigueur :

Les principaux dispositifs législatifs, réglementaires et conventionnels applicables sont connus et mis en œuvre (temps de travail, entretien des véhicules, permis de conduire, inscription des données générales de vente?).

La mise en œuvre des procédures administratives et financières est régulièrement contrôlée (recouvrement des impayés, conformité des documents commerciaux, émission de factures?).

Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin.

Suivi et prévention des risques professionnels :

Les obligations pesant sur l'équipe du secteur en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement sont identifiées et expliquées.

Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des connaissances en matière d'hygiène, sécurité et environnement (port de la tenue de travail et des EPI?).

Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte.

Les risques liés à l'exercice du métier au sein du secteur / marché sont identifiés et surveillés : port de la tenue de travail et des EPI?

Les documents du « document unique » relatifs au périmètre de l'équipe sont connus et appliqués.

Modalités d'évaluation

Compétence	Situation d'évaluation en entreprise	Conditions de l'évaluation
1	Observation d'un entretien avec un membre de l'équipe + entretien	Observation d'un entretien avec un collaborateur par l'évaluateur et entretien avec l'évaluateur sur l'ensemble de la compétence par les deux évaluateurs
2	Présentation par le candidat de l'analyse de son secteur / marché et de son plan d'actions	Présentation + entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
3	Observation d'une réunion d'équipe + entretien	Observation de la réunion d'équipe par l'évaluateur et entretien avec l'évaluateur seul. Entretien d'évaluation par l'évaluateur interne + entretien en présence des deux évaluateurs
4	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la communication et le respect des procédures	Entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
5		
6		

Avenant n 2 du 2 juillet 2015 à l'accord du 5 mai 1992 relatif à la

classification des cadres

Signataires	
Patrons signataires	L'UCAPLAST ; La VCI ; La FDEA ; La FEIDN ; Le SBGGNFT ; L'UNCGFL ; La FMGE ; Le SNRPS ; La FPCLNA ; Le SIYDGNEL ; La FND ; La FGFP ; L'UPCP ; La FCSPEONA ; La CGI ; La NAVSA ; Le SCDNP ; La FNAS,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FACCNIA CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par l'ette du 19 jnaveir 2026 (BO n°2026-4) Les geirsossts artmieealnis de Fcarne (LGADF), par l'erte du 20 jevnair 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2015

Le présent annveat aunlne et reacmple les dnsitopiisos du naeviu VII de l'avenant n° 1 « Caerds » de la ciaaoissfcitln de la cietovonnn cloelvtice des cecemrms de gors n° 3044.

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2015

Le présent aanevnt est ccnolu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Publicité
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2015

Le présent aavennt frea l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Article 4 - Dispositions révisées
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2015

Avenant n 2 du 4 avril 2016 à l'accord

Le présent aavnnet aunlne et rcpealme les dipoisotnsis du nvieau VII de l'avenant n° 1 « Crdeas » de la ciolsafcasitn de la cotnveinon cleiotvlce des cecemrms de gors n° 3044 dnas les coitniodns svtnieaus :

« Neviau VII

Ce niaveu est le naveiu d'accès aux prrmeies potses de cadre.
 L'exercice de luer msision est circonsrct par l'organisation et les procédures ietnenrs de l'entreprise.
 La durée de présence dnas ce niveau ne puet excéder 3 ans, il cnrneoce :
 ? les cdears débutants diplômés de l'enseignement supérieur lnog n'ayant pas ou peu d'expérience ponoelnrelssife et dnnot la msie à niveau opérationnelle va nécessiter une psahe d'intégration dnas l'entreprise ;
 ? les poorinmots de la filière des employés, teniccnihes ou de celes des aengts de maîtrise cinoasnast déjà bein l'organisation et le foenitncomntent de l'entreprise.

Echelon 1

A cet échelon, réservé aux cadars débutants, le ptsoe est cnrociscirt au tverras de miniosss ptafemnieart définies sanoppsut un rpoert régulier des itmironafos vres le crade rlssnopebae du service. Le crdae débutant est amené à développer pvsiernsgrmoeet les foncontis de son poste selon les dmeadens de son responsable. La durée de présence dnas cet échelon ne sruiat excéder 1 an.

Echelon 2

Cet échelon puet cieusttonr une pashe intermédiaire du cdrae débutant après sa psahe d'intégration à l'échelon 1.
 ? cet échelon est le sieul d'accès des ptonmiroos de la filière des employés, tcchinniees et antges de maîtrise ;
 ? le cadre, à cet échelon, prévoit, conçoit, prépare et oaignrse les tâches reenvlat de sa technicité.

Echelon 3

Cet échelon ailccleue le cadre, débutant ou EATM promu, qui amusse la responsabilité d'une équipe d'au minos cniq personnes. »

de prévoyance du 18 janvier 2010

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST VCI FEDA FEDIN SNGFGBT UNCGFL FGME PRS FNCPLA SYNDIGEL FND FNGFP UPCP FENSCOPA CGI NAVSA SNDGP FNAS
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT FEC CGT-FO CFC-CGC agricole
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lretrte du 19 jenavir 2026 (BO n°2026-4) Les gsiosersrsts areeaimitlins de Fracne (LGADF), par lterte du 20 jaeivnr 2026 (BO n°2026-4)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Accord du 11 mai 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST VCI FEDA FEDIN SNGFGBT UNCGFL FGME PRS FNCPLA SYNDIGEL FND FNGFP UPCP FENSCOPA CGI NAVSA SNDGP FNAS
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT CFC-CGC agricole
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par ltetre du 19 jainevr 2026 (BO n°2026-4) Les gstoiseriss aimliernetas de Fcrane (LGADF), par ltetre du 20 jneivar 2026 (BO n°2026-4)

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Préambule

Préambule

Les pnraetaries scaiuox ont prévu, lros de l'instauraton du régime de prévoyance, de ftaieicr l'adhésion des ererisptnes au régime de brnahce auprès des omriansges arsreuuss recommandés, en mliunausatt la prise en caghre des srniestis en cours en cttrpiareone d'une cosatotiin de 0,04 % prévue jusqu'au 31 mras 2016 (art. 2.3 de l'accord).

Les prraneeitas suioacx décident de pogorrer la castiiton supplémentaire de 0,04 % jusqu'au 31 décembre 2016 et cnneoevint de procéder à une nulelove aasnyle des ctepmos en 2016 puor statuer sur la poargoirton de cette ctoaoisitn supplémentaire.

Article 1er - Modification de l'article 2.3 « Reprise des sinistres en cours » de l'accord du 18 janvier 2010

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Les dtisnoosipis de l'article 2.3 de l'accord du 18 jeniavr 2010 snot annulées et remplacées par les dsoionsiptis stvneiaus :

« Aifn de cuvrior la reirspe des ssrinties en cours sleon les modalités prévues à l'article 1.5 par les oangreimss ausursers auprès dusqueles le ? crotnat nantaol de référence ? a été souscrit, une ctaioitson supplémentaire de 0,04 % srea due par les entepiresrs adhérentes ? au cntaort ntaoainl de référence ? jusqu'au 31 décembre 2016. »

Article 2 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent aavennt pnerd eefft 1er aivrl 2016.

Les ptireas saraiietngs cvnonneient de danedmer l'extension du présent avenant.

Les doiisotpinss de cet aocrd aneulnt et raplmeent l'ensemble des dtiipnoosss des tetexs référencés ci-dessous :

? ? l'accord « rtaief aux octbjiefs de la fmioraotn pnlsnslioforeee et prtonat adhésion à Itgoernrs des enrpeertiss ravlneet du cmhap d'application de la cevonniotn ctcllieove naiaitoe des coemecrms de gors » du 16 décembre 1994 ;

? ? l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 (contributions, CQP) ;

? ? l'avenant n° 2 du 14 orotbce 2004 (contributions, professionnalisation, tutorat, DIF, observatoires, priorités) ;

? ? l'avenant n° 1 du 9 mras 2006 à l'avenant n° 2 (contributions, professionnalisation).

Considérant les dtionpisoiss de l'accord nitanaol iepoeersnnonristfl du 14 décembre 2013, rilteaf à la froiomatn peislneoonfsrle ;

Considérant les dspioniiosts de la loi du 5 mras 2014 rlvatie à la forimotan professionnelle, à l'emploi et à la démocratie soalcie et ses décrets d'application, les patenrraeis saouicx de la bchrnae des cemrmceos de gors n° 3044 saoienhutt par le présent aocrd mettre en ?uvre les dinispiootss de cette loi qui nneedfnot le pgasyae de la farmotoin professionnelle.

La fotoiarmln pnrfeelsoslonie est un fecatur de sécurisation des pouacrrs pfoenlssneirs des salariés et de développement psireosnnefol mias également un fcauetr d'adaptation des etpsnieres aux motanutis économiques et de rorefncmeent de luer croissance.

Les parintaeres saoucix stnhaeiuot par la cloocunin de cet accrod pruoovurise la puqoiitle de ceifiicttaorn et de ptnosenalioofssiairn msie en pacle dnas la barchne tnat en fueavr des junees enrnatn dnas la vie psnelrolsifonee que des salariés en poste.

Les prtenaireas scuiaox de la bahncre des cmremcoes de gors ont souhauté, dnas cet accord, définir des priorités de faimtroon en fctoonin de l'évolution des métiers et des bseoins des esnerriptes de la branche, naommtnet en aadnbnt les fmaoirtnos perotriirais senuvtias :

? ? foatmoirn vsanit l'obtention d'un ctfracieit de qaatiocifliun de bhncrae ;

? ? fmoariton vnaist l'obtention d'un trtie pfonseiensrol le MUM (manager [euse] d'univers marchand) ;

? ? fmorioatn vanist l'obtention d'une FMIO ;

? ? fmioatoarn visées par une des tiors ltsies mentionnées à l'article 12.3 du présent acorcd (art. L. 6323-16 du cdoe du travail).

Les piaters sataienrgis du présent arccod cnoevnennit des dsiistiponos sieatvuns :

Article 1er - Désignation d'Intergrors
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Les prtieas sgtiaeanris cronfneimt la désignation d'Intergrors, l'OPCA des eeseprntris du cromosome de gors et du cermcmoe international, comme oinsgrame priaraite cleoutlcr agréé des eerespnitrs de la banrche des ceecrmoms de gors n° 3044 qui snot dnoc teuens de lui vsreer les ctiirtnubonos oeaigtbliors en matière de foioramtn professionnelle.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Le cmhap d'application du présent aroccd coneposrrd à culei de la cntovieonn cvcoitelle noianltae des cmcoeerm de gors du 23 jiun 1970 modifié par aroccd du 15 février 1996.

Article 3 - Contributions des entreprises employant moins de onze salariés

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Les esprinerets enmaloypt minos de ozne salariés rveelnat du chmap d'application du présent aroccd snot teunes de veesrr à

Intergrors, anavt le 1er mras de l'année snaivut clele au trtie de lelqaule elle est due, l'intégralité de luer cortuointbin unique, fixée à 0,55 % de la mssae slaalriae de l'année de référence, répartie cmmoe siut :

? 0,15 % versé à la scoietn « Pnaasoooilssfnetrin » de l'OPCA Iroegrnts au trtie des cttronas et périodes de panaooissnfiltosirn ;
? 0,40 % versé à la sous-section « Paln de fatioomrn des eierersptns de moins de 11 salariés » de l'OPCA Igrrtoens au tirte des aitocons menées dnas le cdare du paln de faotioirn et de totue atrue dépense prévue par la réglementation en vigueur.

Article 4 - Contributions des entreprises employant onze salariés et plus

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Les erpreitsnes epmlnyoat ozne salariés et puls raenelvt du camhp d'application du présent acorcd snot tneeus de vesrer à Intergrors, avnat le 1er mras de l'année snuvait cllee au tirte de lqeluale elle est due, l'intégralité de luer cobnoirittun unique fixée à 1 % de la masse sarliaale de l'année de référence, répartie en foontcin de luer ecefifft comme siut :

(En pourcentage.)

	Congé iidienduyl de ftoiaomrn (CIF) (*)	FPSPP (**)	Professionalisation	CPF	Plan de formation
11 à minos de 50 salariés	0,15	0,15	0,3	0,2	0,2
50 à moins de 300 salariés	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1
300 salariés et plus	0,2	0,2	0,4	0,2	?
(*) Ctbiontorin collectée par Irtrnoges en vue d'un rerevmeenst au FONGECIF, par l'intermédiaire du Fodns piaairrte de sécurisation des prarucos pisinfolonsrees (FPSPP).					
(**) Coutiotrnbibn collectée par Irtrnrgoes en vue d'un rvrenemeset au Fonds ptariaire de sécurisation des pruraocs pneifsnosorels (FPSPP).					

Article 5 - Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Les ctruoitnbios dédiées au fneemnciat du paln de foioramtn des esrnprrieets de 50 salariés et puls jusqu'à 299 salariés feront l'objet d'une multuataosin perenmtatt que ces crtounniibtos puessint sreivr au fmnneaienct des atconis de faitomorn réalisées par les eiprrnseets de minos de 50 salariés.

Article 6 - Professionalisation

En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

Les ctnarots de plosertiaifiosonnasn et les périodes de ptssfiilnoaasieronnn aonicssset des esmeetgnniens généraux, poinelssnofers et ticheegnouqls dispensés dnas des onasimrgs piublcs ou privés de foitmraon ou, lorsqu'elle doispse d'un sicerve de fmiaotorn structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en enrprisree d'une ou psiluerus activités pesiefoelsrnlns en reotailn aevc les qiatluiinfocas recherchées.

L'information des isntanecs représentatives du pnorsneel s'effectue conformément aux dnoiptsoiss légales.

6.1. Cornatt de professionalisation

Le coratnt de pnsaoioetoiarsnslfn a puor objet de foseiravr l'insertion ou la réinsertion peoesfllnirne des jenues et des dnmeueards d'emploi.

Il a puor but de permertte à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un ttire à finalité psolinolrensflee iscrnit dnas le répertoire nintoaal des cifcricionattis pssleoeforlnies (RNCP), un CQP délivré par la cosimimosn piiarrae nalianteoe puor l'emploi et la frimtoaon psieoesfllornle (CPNEFP) ou une quciataiofnn runneoce dnas la caciisafstotln de la coientvnon collective.

Les paartirenes scuiaox intcenit les erineepstrs de la bhrncae à

intégrer dnas lrues effectifs, à l'issue de luer formation, les bénéficiaires d'un ctnraot de painoioiatofrssnslen anyat aqicus un diplôme, un titre, un CQP ou une qitlfaioaicun renncuoe dnas la ctlicifsoiaan de la cvinentoon collective.

Lorsque le cnotart vsie l'obtention d'une qualification, l'employeur détermine aevc le titruilae du ctranot de professionalisation, au cuors d'un eenretitn auquel ptrapiice le ttueur et en liaiosn aevc l'organisme de formation, les objectifs, le paromgmre anisi que les condoitnis d'évaluation et de viaiatoldn de la formation.

6.1.1. Publics

Le ctnorat de piaasfostloonisrnen est ouvert :

??aux jneues de mnios de vingt-six ans snas qcfuailoatiin pesnsfoolnrllee et à cuex qui vnelet compléter luer fmrotioan initiale, qeul qu'en siot le niveau, puor accéder aux métiers souhaités ;
??aux draudneems d'emploi âgés de vingt-six ans et puls lorsqu'une peaniissalsniotofofn s'avère nécessaire puor fsiavoerr luer roeutr vres l'emploi ;
??aux bénéficiaires des mmnia suacoix ;
??aux penoserns aynat bénéficié d'un crnatot unuqie d'insertion (CUI).

6.1.2. Nrtaue et durée

Le caonrtt de pnisasotsonloiafiren qui fiat l'objet d'un ctnroat à durée déterminée ou l'action de ptslsoonisrfniaieaon qui se stiuue au début d'un ctnorat à durée indéterminée est d'une durée cmisrpoe etrne six et dzoue mois.

Cette durée puet être portée jusqu'à vingt-quatre mios puor les pnenrsoes siorets du système éducatif snas qiclaioaitufn pioonsfrrllneee reconnue, les bénéficiaires de miimna suaocx ou les poenesnrs aynat bénéficié d'un cnroatt uinique d'insertion (CUI), ou lruqose la ntaure des qiuaoniflctias visées l'exige puor ointebn un diplôme ? classé dnas les nieauvx I à V de l'éducation nnotliaae ? un trite à finalité pirlooelsnesnfe ou un caefitcirt de qlcofitauiin professionnelle.

Les atncios d'évaluation, de pntnelaiooiassrn du pucroras de formation, d'accompagnement etexrne et de formation, dnot bénéficie le turlatiie du ctarnot de professionnalisation, devnoit être d'une durée cmoripse etnre 15 %, snas être inférieure à cnet cqantinue heures, et 25 % de la durée tlatoe du cntroat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des fnamnitecnes nécessaires au sien de l'OPCA Intergros, la durée de ces aiontcs puet être portée au-delà de 25 % de la durée du crntroat ou de la période de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, puor les pesoennrs soeitr du système éducatif snas qiiilucaatfn peisnfsoensollre reconnue, ou lsoqure la nrtuae des qfotaiaiuclns visées l'exige puor oinebtr un diplôme ? classé dnas les naieuvs I à V de l'éducation nalinatoe ? un trite à finalité plnnirssooeelfe ou un citecarfit de qtcfailioaui professionnelle.

6.1.3. Rémunération

Les salariés âgés de mions de vingt-six ans perçoivent pmandet la durée du conartt à durée déterminée ou de l'action de poinisfnlsoaetsron du cnrtroat à durée indéterminée un sarlaie miimnum calculé en fiontcon de luer âge et de luer naieu de formation.

Cette rémunération ne puet être inférieure à :
??65 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de mnios de vngit et un ans ; et
??80 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de vngit et un ans et plus.

Pour les taruiliets d'une qiacoiilftuan au minos égale à cllee d'un baccalauréat professionnel, ces rémunérations ne pvneuet être inférieures :
??à 90 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de monis de vngit et un ans ;
??au Simc puor les bénéficiaires âgés de vgnit et un ans et plus.

Les tiarltuies de coatntrs de piosstarflanensiioon âgés d'au mnios vingt-six ans perçoivent pdanent la durée du catonrt à durée déterminée ou de l'action de ptfonaeoiassnlsron du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne puet être inférieure ni au Smic, ni à la rémunération miinlmae prévue par la ctvenonoin collective.

Article 7 - Développement de l'apprentissage *En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016*

En matière d'apprentissage, les peratis sargeaitnis ienctnit les eeetsrpins à développer lrues aniocts et l'affectation de la txae d'apprentissage dnas une ptsicprveee prunlnliuelae et dnas le cdrae d'une priorité économique et professionnelle.
A cetpmor du 1er jvaneir 2016, Ieogtrrns est habilité en tnat qu'organisme cleoulcetr de txae d'apprentissage (OCTA) de branche. A ce titre, aifn de seioutnr la poutilque de barchne en matière d'apprentissage et de fmaotiron itlaiine poinnosrfelelse et technologique, Igrtrtenos est habilité à piecreovr la txae d'apprentissage des eeentprsis renealvt du présent accord.

Article 8 - Certificat de qualification professionnelle (CQP) *En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016*

Lorsque des ftomaoirns débouchent sur des qocaiaitlfiuns s'inscrivant dnas le cdrae de l'évolution pralobbe des eilmpos et des métiers du cmcremoe de gros, eells fnot l'objet d'une vaaiilodtn par cetiacrift de qotulciaiafin pfoleslinroense (CQP). Le CQP est arols délivré par la cmoisiomsn prtliirae nntiaolae puor l'emploi et la fmiortoan pslorolninsfeee (CPNEFP) concernée.

Article 9 - Tutorat *En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016*

Les piatres siigtrnaes considèrent que le développement du tuarott est de ntuae à accroître la qualité et l'efficacité des aiontcs de fiootramn professionnelle. Elles reelplpant l'objet de la fnoicotn trrluaoe et le fiat que le tuuter diot aoivr bénéficié, au préalable, d'une frotimaon spécifique et d'un aménagement de sa craghe de travail. Les piteras seigaaintrs cearnhgt les meemrbs de la CPFENP d'élaborer un référentiel de foitoarmn

au tutorat.

Le tutuer a puor msoiisn d'accueillir, d'aider, d'informer et de gduer le bénéficiaire du cnoratt ou de la période de pisionsioafresetnlon panndet la durée de l'action ou de la période de pnooraafssisneotliin et de vieller au repcset de son emplai du temps. La désignation d'un ttuer est impérative dnas le crdae du cranott de professionnalisation. Le teuttur ne puet suvrie puls de 2 pnonreses en ftoamiron dnas le même temps. Il aursse la lsoiain aevc l'organisme ou le svecire de fmroaiotn chargé de mttre en ?uvre les acitons ou les périodes de prooiotialefassnnisn et ppirtcaie à l'évaluation du sviui de la formation. L'employeur lui pmreet de dsouseipr des moyens et du tpems nécessaire puor eereexr ses ficnnoots et se femror snas qu'il siot porté préjudice à la rémunération du tuteur, nmateonmt puor les salariés payés à la commission.

L'employeur puet ciisohr un tutuer pmrai les salariés qualifiés de l'entreprise de préférence sinoer au raergd de sa ccnnaniosae de l'entreprise et de ses qualités pédagogiques. La pnrnoese ciishoe puor être tetuur diot être viaolrotne et jiisuetfr d'une expérience psslonoeenerfile de duex ans miuminm dnas une qtaloiucifan en rapport aevc l'objectif de plrstneiofosanaoisin visé. L'employeur puet assui asreurs lui-même le ttaourt s'il rlpeimt les cinotonids de qucaiafotliin et d'expérience visées ci-dessus.

Article 10 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises *En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016*

10.1. Désignation

Pour amopgacnecr les erenitpesrs dnas la définition de luers pqquoileits de farimootn et les salariés dnas l'élaboration de leurs potjers professionnels, en aaioipltpcn de l'article 10 de l'accord nitaanol ieosnsrtierfnepnl du 14 décembre 2013, les prateis sgrtineaais cvenenoimt de cohisir l'observatoire des métiers, des qiatflcnuaiios et des compétences eiatsnxt dnas le périmètre de l'OPCA Itrnoegrs (commerce de gros-commerce international) compétent à l'échelon nainatol et professionnel.

10.2. Missions

L'observatoire a puor mission, à la damdene de la CPNEFP, la réalisation de tuos tvruaax qftnttauiias et qialafiutts d'observation et d'analyse prospective, fatlniciat l'analyse de l'évolution des emplois, des qfctianioalius et des fnromtoias nécessaires.

Ces tvaarux ont puor obejt d'identifier, puor muix les anticiper, les fatunocltuis démographiques, les évolutions tecnhuieqs et d'organisation du tiavral à veinr dnas les enerrstepis de la branche.

Les tarvuax peevnut se tardiure ntonmaemt par :

??une anlysa « sttqaiustie » de la bhncrae par ruceiel régulier d'informations sur ses métiers ;

??une asnyale ptrcivpoese des métiers ;

??des études sur les métiers « piartroreis ».

Le résultat des tuavrax est trnmis à la CPNEFP.

10.3. Fnoinenctmeont et moyens

Il est créé un comité prritiaae de ptaiolge de l'observatoire pipscoetr des métiers et des qualifications. Sa cisioooptmn et des modalités de fntinmconneoot snot fixées dnas le cadre de l'OPCA Intergros.

Article 11 - Négociation. – Priorités de la formation *En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016*

La négociation de bnrhace sur les priorités, les oftejcbis et les mneoyis de la fooirtamn prisolnnosfleee des salariés est engagée tuos les toris ans.

La cmisomiosn niotnalae patariie (CPN) cnofie à la ciomssoim niaaltnoe paitriiae de l'emploi et de la fotrmaon pellfreisnonose (CPNEFP) de la CCN 3044 la définition des priorités de fmraotn puor la branche.

Ces négociations punroot pteorr natommnet sur les thèmes saunvts :

??les cdnontoiis d'accueil des pnesnroes en catrntos et périodes de psoaosniflenirasitn ;

??les anotcis de fraiootmn à mtrtee en ?uvre en fvauer des salariés ayant les niveaux de qiatoliaficiun des mions élevés et, en particulier, cuex qui ne maîtrisent pas les compétences de bsae ;

??la détermination d'un oiebcjtf de prrisosegon du tuax d'accès des fmmees aux différents ditssifpios de ftoiraomn et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Les pertais sniaagrtis rnelpaept à ce ttire les msreeus de l'accord du 16 nmeborve 2010 raleitf à l'égalité plnssofrnleoiee enrte les hemoms et les fmeems : ausrsrer l'égalité enrte les hmomes et les feemms dnas l'accès à la fitraomon professionnelle, tuot en pnearnt en cmtpoe les ctearoints liées à la vie familiale, désignation pmari les plbcius prirretoiais aux actnios de formation, des fmeems rnapernet une activité pnssefioleoneole après un congé de maternité et des hmomes et des fmmees après un congé d'adoption ou un congé parental, egexir des etirespnres un égal accès des femmes et des hmeoms ;

??la définition des obtecijs et priorités de fmrotoian que penenrnt en ctopme les etnerppesis dnas le cadre du paln de frotioman ;

??les anebndmetos supplémentaires du cmtpe poreesnnl de foimrotan (CPF) ;

??la vaoltidian des aicqus de l'expérience (VAE), l'accès aux certifications, le développement du trotaut et la vltorasaioin de la footincn de tueutr ou de maître d'apprentissage ;

??la définition et les cindootins de msie en ?uvre des atcoins de formation, de luer sivui et de luer évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le manteiin dnas l'emploi et le développement des compétences des travlareulis handicapés, nmmeantot par la détermination d'un oitcebf de psirregoosn du tuax d'accès des tluilvarares handicapés aux différents dsiofpists de formaioin et des modalités d'atteinte de cet oiecbjtf ;

??le rôle et les misnoiss eelelisnests de l'encadrement dnas le développement de la friomoatn plonneoefsilsre nmemnato au neaviu de l'information, l'accompagnement et la fromoitn des salariés de l'entreprise.

Afin de ptrtermee au peroensnl d'encadrement de juoer pmneeieint ce rôle, les ernesripets pnendrort en compte, dnas la mruese de lerus possibilités, les bonsies pciuarelrts de ctete catégorie de salariés en matière de fatmioorn plnefroilnsseoe nmoeamtnt en ce qui conenrce le mmaeeagnant ou la cncnassaione des dtspfsiois de formation, l'informner sur les diistposifs à la foitncon trlouate et aménageront ses priorités d'actions puor tneir cpmpte de ses missions.

Article 12 - Compte personnel de formation En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

A cemoptr du 1er jeavnir 2015, tuote psnroene bénéficie d'un ctopme prnneeosl de frmatoion (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au mmoent où elle est adsime à farie vloiar l'ensemble de ses diotrs à la retraite.

Les preitas sragientias snulongeit l'intérêt qu'elles atchtenat à ce dispositif. Les eperirsnets ienctnit par tuos meonys leurs salariés à procéder à l'ouverture de luer ctpome posenenrl de foiratomn auprès de la Csaie des dépôts et consignation.

L'accès des salariés reelanvt du présent aocrcd au CPF est organisé dnas les cntdioins sviveatns :

12.1. Atoquiucsiin des dtiros et goisten du ctopme CPF

Le cmpote est crédité en hereus de fomtioarn à la fin de chquae année, à rsioan de 24 hreues par année de tiarval à tepms cmpoelt jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à huetuar de 12 hreues par année de tiaavr à tmeps cmlpeot jusqu'au pnlafod ttoal de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de triaavl à tmeps cmolept sur l'année, l'alimentation est calculée au ptrtoaa du tpems de travail.

Les périodes d'absence puor un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soteiun failamil ou un congé ptreanal d'éducation ou puor une maidale perlnnfioeossle ou un accdniet du tiaravl snot intégralement persis en ctpmoe puor le culacl des heeurs créditées sur le compte.

12.2. Ambenoednt du CPF

Lorsque la durée de la ftrooiamn est supérieure au nbrome d'heures irnectsis sur le compte, celui-ci puet friae l'objet, à la dedmnae de son titulaire, d'abondements en heerus complémentaires puor arseur le fnaeinncemt de cttee formation.

Selon la saiutiton du ttulaire du CPF, ces hereus complémentaires pvuenet être financées natmemont par :

??l'employeur, lurqose le trtauile du cmtpoe est salarié ;

??un OCPA (en fcnotoin des 3 lsites visées à l'article 12.3 de l'accord) ;

??un OPACIF ;

??la csiase ntioalnae d'assurance vleilsssee des traeeivurlls salariés, chargée de la gsetion du cptomte prnoenesl de prévention de la pénibilité, à la dnamdee de la personne, dnas des cnnoitodis déterminées par décret ;

??l'Etat ;

??les régions ;

??Pôle eplmoi ;

??l'AGEFIPH (pour les tlruirveaals handicapés) ;

??en dneerir recours, son turitlaie lui-même.

Un annembdeot aaquttumoe du cptomte puet également résulter, dnas les eritenersps de 50 salariés et plus, de l'application des diosntiisps realivets à l'entretien ponireenssfol et l'état des luiex récapitulatif du prraucos pnosisfenreol du salarié, visés à l'article 13 du présent accord.

La période de ptiotnaossislaorinfen puet également abondor le CPF des salariés.

Les ogaoiirntnsas sregnatais conviennent, en aactpilopin de l'article L. 6323-14, que le CPF des salariés incus dnas le cmahp d'application du présent aocrcd est abondé sloen les modalités siuvteans :

1.?Actions de footmrain vinsat l'obtention d'un CQP de la brhcnæ : aednnembot en complément des hurees acqiseus au ttire du CPF à htuaeur du nrombe d'heures menquatans ;

2.?Actions de fioatromn vasint l'obtention d'un tirtre pofoneisrsl le MUM (manager[euse] d'univers marchand) : aendombent en complément des heerus acsqueis au trite du CPF à huuetar du nrombe d'heures mnunaetgas ;

3.?Actions de fmriootan vnasiit l'obtention d'une FMIO : aonbemdnt en complément des hreeus aucqseis au titre du CPF dnas la litime de luer durée réglementaire ;

4.?Actions de fotirmaon visées par une des trios ltiess mentionnées à l'article 12.3 du présent acocrd (art. L. 6323-16 du cdoo du travail) dnas la liitme de 30 heures.

Cet anbdomeent s'applique que les aicotns de fntiormaos visées ci-dessus soenit réalisées pdneat et/ou hros tepms de travail.

Cet aenebmndot s'applique dnas les mêmes cntioonids aux salariés à tmeps partiel.

12.3. Aciotns de firatomon éligibles

Les fnoimarots éligibles au CPF devonit reeleivr de l'une des catégories sveutians :

1.?Actions de fotirmaon qui dvoient prtmerete l'acquisition du solce de csnonecnaaiss et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;

2.?Actions d'accompagnement à la vitliadaon des auicqs de l'expérience (VAE) ;

3.?Actions de fiaortomn vainst des qauinafotcilis ou des compétences certifiées :

??actions sanctionnées par une ccritiaotefn de qoiuatacliifn enregistrée au répertoire niatanol des cicafntotieis pforenseillnoses (RNCP), ou pmenarttet d'obtenir une ptiare identifiée de ccoieiftiatrn vansit à acquérir un bolc de compétences ;

??actions sanctionnées par un cafcitriet de qcoiufiaaalt n penollorsifsnee (CQP) ;

??actions sanctionnées par une ceiiraftotcin ou habtiaotliin cnrsadonropet à des compétences tnlrasaserves exercées en stuaoitin professionnelle, recensées dnas l'inventaire établi par la coissmiomn noaniltæ de la corttaiefciin peosnelrslInfoie (CNCP).

Ces aotics vsaint des qlificauitnaos ou des compétences certifiées snot éligibles au CPF suos réserve de luer iripinsotcn sur au mnois une des lseits visées à l'article L. 6323-16 du cdoo du taiarvl :

??la litse établie par la comsisiomn prtraiaie naontaille puor l'emploi et la foiaomtrn prssnfeielnlooe (CPNEFP) de la bcharne

; ??liste établie par le CNAPEOF (comité piraitare infiespnostroenl natianol puor l'emploi et la formation) ;
??liste établie par le CREAPOF (comité paiairitre ineteorssnponerifl régional puor l'emploi et la formation) de la région où tiaarlvl le salarié.

12.4. Msie en ?uvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, aevc son aroccd exprès.
Les heerus de forimtoan punveet être svueiis padnnnet ou en deohrs du tpems de travail.
Lorsqu'elles snot svueiis en drohes du tpms de travail, les frmtinoaos financées dnas le crdae du CPF ne snot pas sumoiees à l'accord préalable de l'employeur.
Lorsqu'elles snot svuiies en tuot ou pairte pndneat le tpms de travail, le salarié diot ddeneamr l'accord préalable de l'employeur sur le coentnu et sur le ciladenrer de la formation.
Le salarié fmlroue sa dedname dnas les délais fixés par l'article R. 6323-4 du cdoe du tavrail : au minuiimm 60 juors anvat le début de la firtmoaon en cas de durée inférieure à 6 mios et au muminim 120 juors dnas les arutes cas. L'employeur diot répondre dnas un délai de 30 jurus clideaeans à ctpemor de la réception de la demande, l'absence de réponse dnas ce délai vlanat aoptictaecn de la demande.
Lorsque la dmnedae de formtoian vsie l'acquisition du slcoe de csnscoiaaenns et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ou l'accompagnement du salarié dnas le carde de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le cnnetou de la fotioramn n'est pas requis. Il en va de même puor une frmiaiotn financée au titre des hurees isesus de l'abondement ccterroif du compte, visé à l'article 13 du présent accord. Dnas ces cas, l'accord de l'employeur sur le clnderiaer de la ftoamirn est néanmoins requis, snas que la réalisation de la fmriaotn pussie être différée de puls de 12 mios à cpometr de la ddnmaee du salarié. Les hreeus de fmoirtan qui se déroulent pdeannt le tpms de traairl ctuontseit un temps de tvaairl eecfttif et donnent leiu au maeintin de la rémunération.
Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité saicloer raitelf à la poitetron en matière d'accidents de tvaairl et de mleaids professionnelles, qu'elle siot organisée pnaendt le temps de tvaairl ou en dehors.
Les salariés ont un accès dciert et gatuirt à un srvicee dématérialisé mis en ?uvre par la Caisse des dépôts et consignation, pmneetartt de suvrie les hreues isrtinces à luer cpomte pnnseoerl de fmaritoon (moncompteformation.gouv.fr). Ce srvicee preemt également aux salariés et aux eyprolumes de s'informer sur les fomniators éligibles.

12.5. Financement

Intergros prned en cgraher les coûts pédagogiques, les fiars de rémunération des salariés et les frats aeenenxs (transport, hébergement, restauration) dnas les ctndioinis et lietms fixées par le cdoe du traavil et en atiplapicon des règles de giseton arrêtées par son ceonisl d'administration.
Les ernseirtpes qui ont conclu, en atpiailocpn de l'article L. 6331-10 du cdoe du travail, un aorccd cleoctilf de gosetin inretne du CPF cnrsnoacet une fctiroan au moins égale à 0,2 % du mnanott des rémunérations versées pnedant l'année de référence au CPF. Dnas ce cadre, eells prnnneet en chrage les dépenses de fotmiaron de leurs salariés, snas pvioour bénéficier des fdnos mutualisés du CPF gérés par Intergros.

12.6. Période transitoire

Au crous d'une période trronaitse 2015-2020, les hreeus icstenris sur le droit iddneivuil à la fortoiman (DIF) au 31 décembre 2014 prrouot être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les herues iecirsnts au CPF, dnas la ltiime d'un pafonld taotl de 150 heures.

Article 13 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Tous les deux ans, les salariés dvieont bénéficier de l'entretien

pnseoonsriel mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, destiné à luer pmreterre d'élaborer un poerjt pefersoionsnl à paritr de l'évolution qu'ils envisagent. Cet eenettrn pnressfnooeil est dscinitt de l'entretien aenunl d'évaluation.
Le salarié qui rernepd son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé patrneal d'éducation, d'un congé de soeitun familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vtoainorle sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à tmepts pieartl au snes de l'article L. 1225-47 du cdoe du travail, d'un arrêt lgnoue mdilaae prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité slicoae ou à l'issue d'un mdanat sdaiycnl a driot à un eeetrntin poernienofssl aevc son employeur.

Dans ce deriner cas, l'employeur diot pepsoror un einteetrn pisreoennfosl :

??à tuot salarié doté d'un mdanat snicydal lsorque son maadnt prend fin ;

??aux représentants du psroennel tarieltuis dnnt le nborme d'heures de délégation sur l'année représentent au moins 30 % de la durée du tiavral fixée dnas luer cntaort de taairvl ou, à défaut, de la durée alcippable dnas luer établissement.

L'entretien de fin de mnadat vsie non sneelumet à évoquer les peresvpeicts d'évolution peloesronlnfise du salarié, mias également à rcenseer les compétences acuqsies au cruos du mnaadt et à préciser les modalités de vrioailoatsn de l'expérience acquise.

Tous les 6 ans, l'entretien prsseofninal dnnoe leiu à un état des leux récapitulatif du pcruaors pseniefrssool du salarié.

Cet état des liux pmreer de vérifier que le salarié a bénéficié au cuors des 6 dernières années des eerttennis plnnseiresoofs et d'apprécier s'il a :

1° Sivui au mions une atoicn de fiarmtoon ;

2° Aicqus des éléments de ceatriotfcin par la ftaironom ou par une vadiitlaon des aciugs de son expérience ;

3° Bénéficié d'une posriesognr saalarle ou professionnelle.

Dans les eenipetrss d'au mnios 50 salariés, lorsque, au corus de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des etnnitrees prévus et d'au moins deux des trois mreuess mentionnées ci-dessus, son cpomte pnsroneel de fraotimon est abondé. Cet aeenonbdmt correctif, isncrit sur le cpotme du salarié, est égal à 100 hreeus de fromoaitn supplémentaires s'il est employé à tmepts plein ou 130 hereus s'il est employé à tmepts partiel. Dnas ce cas, l'entreprise verse à Irgtneors une somme copenarrsnodt au nmrboe d'heures ainsi ajoutées multiplié par le mnoatnt faiofaritre fixé par l'article R. 6323-3 du cdoe du tvaairl (30 ?/heure).

Article 14 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Le prsosaept d'orientation, de faotormin et de compétences est un docnmeut pnonsreel que cauhqe salarié puet établir, s'il le souhaite, en y ignuaindt les diplômes, titres, crettonciaifs obtenus, les aoictns de frioomtan suivies, ses eiomlps et expériences professionnelles, anisi que les décisions en matière de fatomrion peirs lros d'entretiens pnooleferisnss ou de bnilas de compétences.

Le ppsesorat sret ainsi de sporupt au salarié puor poilter son prcaours professionnel. Les enspritrees iicnetnt par tuos menoys lrues salariés à procéder à l'établissement de luer psspreoat formation.

Ce demucont rstee la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en acun cas, demednar la présentation de ce document.

Article 15 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Le balin de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, crbtuoioe à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un perjot poesorniefsnl ou d'un perjot de formation.

Le balin de compétences dnone leiu à un duceomnt de synthèse destiné à l'usage escluxf du salarié.

Chaque salarié puet ddaneemr le bénéfice d'un congé de bailn de compétences, dnas le crdae d'une asuraoiton d'absence dnnt la durée cpsrroend à celle de l'action de blain de compétences, dnas la litime malxmiae de 24 heures.

Le bailn puet également être mis en ?uvre dnas le cadre du paln de formation.

Article 16 - Conseil en évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Tout salarié peut bénéficier du CESAT en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-5 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil d'orientation est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le CEP accompagne les porteurs d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques actuels et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les besoins et les formations répondant aux besoins exprimés par la profession et les formations existantes et facilite le recours, le cas échéant, au service public régional de formation (CPF).

Article 17 - Validation des acquis de l'expérience *En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de reconnaître aux salariés de faire valoir les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

Article 18 - Stages en entreprises *En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016*

Le stage permet de faciliter le passage du monde éducatif à celui de l'entreprise et permet de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière courante d'un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Accueil et suivi du jeune

En application du présent accord, l'entreprise :

Avenant du 30 juin 2016 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif au forfait

remettre le guide d'accueil réalisé par la branche ;
veiller au bon accueil du stagiaire nemanmott par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
veiller à la cohérence du processus d'accueil avec les obligations du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Article 19 - Force obligatoire *En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016*

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 20 - Entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016*

Le présent accord annule et remplace l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux obligations de la formation professionnelle et portant adhésion à l'Inrets (modifié par avenant du 16 décembre 1996, du 14 octobre 2004 et du 9 mars 2006). Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2016

Annexe

Lexique

Définition des niveaux d'éducation suivants :

Niveau I : correspond à un niveau bac + 5.
Niveau II : correspond à un niveau bac + 3 ou 4.
Niveau III : correspond à un niveau bac + 2.
Niveau IV : correspond à un niveau bac.
Niveau V : correspond à un niveau CAP ou BEP.
CACES : certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.
FIMO : formation initiale obligatoire.
FCO : formation continue obligatoire.
SST : sécurité au travail.

annuel en jours

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST ; VCI ; FEDA ; FEDIN ; SNGFGBT ; UNCGFL ; FGME ; PRS ; FNCPLA ; SYNDIGEL ; FND ; FNGFP ; UPCP ; FENSCOPA ; CGI ; NAVSA ; SNDGP ; FNAS,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CFTD,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les gissrtesos ameiialretns de Fcarne (LGADF), par lettre du 20 jneiar 2026 (BO n°2026-4)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Préambule

Le présent avnnaet a puor obejt de réviser les dinpoitsiss de l'article 2.3.2 B de l'accord du 14 décembre 2001, rvaetlis aux modalités de roerucs aux cnnnivetoos de fratfios alenuns en jours, dnas les ctiniodns définies par les acletirs L. 3121-39 et sanvuits du cdoe du taiarvl en l'absence d'accord d'entreprise.

Article - 1. Durée du forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

1.1. Année complète d'activité

Le nbomre de jrous travaillés, et rémunérés de façon forfaitaire, dnas le cadre d'une cennotivon de faorfit anuenl en jours, au ttire d'une année clviie complète d'activité ou de ttuoe atrue période annelle de référence donnée et suos réserve du bénéfice de dirot à congés payés complets, est fixé à 214 jours.

1.2. Frfaiot aunenl en jruos réduit

Pour les salariés anyat une activité réduite sur une année ciivle complète, un fifraot anneul inférieure à ceuli visé au prgraahape 1.1 ci-dessus puet être mis en ?uvre, au potraa de la réduction de luer activité.

Ces derenris bénéficient à due prroptooin des mêmes dirtos et avntaeags que les salariés talilnaavrt à temps complet.

Ils sernot rémunérés au prrtoaa du nrmbroe de jrous fixé par luer cntvoieonn iilneiddvlue de faorfit et luer crahge de triaavl drvea tiner cptome de la réduction convenue.

1.3. Iecnndine des absences

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé anenul complet, le nombe de jruos de tavrail est augmenté à ccorrnuene du

nmbroe de jorus de congés légaux et ctionvoennnels axeulq les salariés concernés ne puevet prétendre.

1.4. Ebecmhaus ou ruutrpe en corus d'année

Pour les salariés embauchés ou somuis à une cionovtenn de fofrait en cuors d'année civile, le nrombe de jruos de taiavrl au ttire de la ctevooninn de fifraot annuel en jrous est déterminé ptraroa temporis, dnas les ctidnnoios fixées au pagraaphe 1.1 ci-dessus, ctopme tneu du nrbome de jruos cronaut de la dtae de pasgsae au foiraft au 31 décembre de l'année en cause.

En cas de rtrupue du ctrnoat de tiavral en crous d'année civile, le nombre de jruos de traival au trite de la cevoniotnn de ffairot annuel en jruos est déterminé potarra temporis, dnas les cdntooiins fixées au phaaparge 1.1 ci-dessus, ctmpoe tneu du nombre de jruos caounrt du 1er jvenair de l'année en csaue à la dtae de rutpure du coatrnt de travail.

Article - 2. Garanties

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Si le salarié bénéficiaire d'une cnvntioeon de foarfit anenul en jorus est antouome dnas l'organisation de son emloi du temps, et dnas la msie en ?uvre du trvaial confié par l'employeur, celle-ci diot être cpbatmlloe avec le rsecept des différents seulis définis ci-dessous et retser dnas des ltiemis raisonnables. Les gaaiterns instituées par le présent aanenvt vsniet asini à gairntar le rcspeet de la vie privée des salariés bénéficiaires d'une cioetvonnne de ffiroat anenul en jours.

2.1. Rcespet des durées mxemaalis de travail
Durée qnniutodeie de taivarl effectif

Afin de gatianrr une durée rnsalaiozne de travail, le salarié bénéficiaire d'une civnotneon de ffroait anenul en jorus diot oirgnaesr son taviarl puor que sa durée ulsulee de tavaril eefitcfff journalière n'excède pas 11 heures.
En parallèle, l'employeur diot s'assurer que la cghrae de traavil confié au salarié ne l'amène pas à dépasser le voulme haroire précité.

Repos quotidien

L'entreprise vérifiera de son côté que le salarié concerné respcte les 11 hurees consécutives de ropes quotidien.
Le salarié bénéficiaire d'une cnentooivn de frofiat anenul en jruos vllie au rcepset du roeps qotiudein de 11 heeers consécutives, suaf dérogation dnas les cnditoonis fixées par les dtnoisiosips législatives et clnteeonenvlos en vigueur. En conséquence, son alptimude de tivaarl journalière purroa adnrtiete 13 heeers snas toftuoies pouoivr excéder cttee limite.

Repos hebdomadaire

Afin de gainattr la santé du salarié bénéficiaire d'une cnenooivn de frioafit anenul en jruos et de frvaieosr l'articulation de sa vie privée et de sa vie professionnelle, ce dneeir diot également bénéficier d'un tmeps de rpeos haribmddoae dnas les coonitids fixées par les disisntopios législatives et clonevetlinnnees en vigueur.
Il est rappelé que, suaf dérogations, le juor de rpeos hrbaoddiemae est le dimanche, suos réserve des ctinarnotes résultant de l'exécution par le salarié bénéficiaire d'une contvionen de fifraot aunenl en jruos de ses missions.

2.2. Ootiglbian de déconnexion

L'effectivité du rcespt par le salarié des durées mmealinis de

reops visées par le présent anenavt iipluqme puor ce dieernr une ooaigtbin de déconnexion des olitus de ccmituiaonmon à distance.

L'employeur prdnra les dssitponois nécessaires aifn d'assurer le recspet par ses salariés de cette otbioaigln de déconnexion lros du rpoes quotidien, du rpoes hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jorus fériés et des jorus de repos.

2.3. Enteretin annuel

En aitpcalpion de l'article L. 3121-46 du cdoe du travail, le salarié bénéficiaire d'une cnneivtoon de ffiraot aeunnl en jruos évoquera alleeumnnent au cuors d'un eteiertrn aevc sa hiérarchie :

- ? son oiaangstroin du trvaail ;
- ? sa crhgae de traival ;
- ? l'amplitude de ses journées d'activité ;
- ? l'articulation enrte son activité pnorselofisnlee et sa vie pnellnseroe et flaaimlie ;
- ? les cooitnidns de déconnexion ;
- ? sa rémunération.

Un cmotpe rnedu écrit de l'entretien srea établi et remis, cntore signature, au salarié bénéficiaire d'une cntoovienn de faoirft anunel en jours.

Si l'entreprise cstoante peruisuls fios par mios un non-respect du ropes qieoidtun ou hddaimaroabe du salarié concerné, un enteiretn sur sa chrgae de tivraal est organisé.

2.4. Doipssitif de vlliee et d'alerte

Dans le suoci de prévenir les etfefs d'une cgrhae de tiaravl torp iotpnramte sur la santé, un disoistpif de vleile et d'alerte est mis en pclae par l'employeur.

Ainsi, en cas de difficulté ieatulblihne ptnroat sur ces atscpes d'organisation et de cahgre de tviaarl ou en cas de difficulté liée à l'éloignement perfonseoinsl ansii qu'en cas de non-respect du repos qodiuietn et hddoiaramebe du salarié bénéficiaire d'une cnvnoeiton de faoirft aunenl en jours, celui-ci a la possibilité d'émettre, par écrit, une arelte auprès de son ranslsobepe hiérarchique direct, ou du sicvree des rcusoreess humaines, lqueslus rnvoceret le salarié dnas les meruellis délais et en tuot état de casue dnas un délai mxamail de 30 jours, snas arttdnee l'entretien aennul prévu au pagraaphre 2.3 du présent avenant.

Lors de cet entretien, il srea procédé à un eemaxn de l'organisation de son travail, sa cahgre de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, aanvt d'envisager totue sulioton pntaertmet de tetirar les difficultés qui auenairt été identifiées.

A l'issue de cet entretien, un cmopte rnedu écrit, auquel est annexée l'alerte écrite iatlniie du salarié, décrivant les mrsuees qui seront, le cas échéant, meiss en place puor prmerette un teeirtnamt etcitfeff de la situation, srea établi.

Un piont aennul détaillant le nborme d'alertes reçues et les meusers crrovetecis mises en ?uvre est fiat aux IRP et au CHSCT.

Article - 3. Décompte des jours travaillés

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Le nrmobe de journées de tvairal srea comptabilisé sur un dnoucemt de contrôle établi à l'échéance de chqaue mios par le salarié concerné et srea remis, une fios dûment rempli, au siecvre concerné. Sa non-remise n'aura pas puor conséquence de rmettree en cusae la coontvienn de ffiorat anenul en jours.

Devront être identifiées dnas le douecnmt de contrôle :

- ? la dtae des journées ;
 - ? la dtae des journées de rpoes prises. Puor ces dernières, la qacftulaaion de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, reops hebdomadaire, juror de repos visés au pagrhapare 4 du présent avenant.
- L'employeur diot s'assurer que ce dumocent de contrôle a été remis memellnneust par le salarié et il diot le contresigner.
- Ces deuocmns de ctaliampiiboposn du nborme de journées de taviarl alnelenus effectuées snreot tenus à la dissoiitpon de l'inspecteur du tiarval pnaendt une durée de 3 ans.

Article - 4. Jours de repos

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Afin de ne pas dépasser le panfold visé au pparghaare 1er du présent avenant, les salariés bénéficient de jruos de ropes dnnt le nbrmoe puot vierar d'une année sur l'autre en ftcnoion ntnamemot des jrous chômés.

Le pmtneiniienoost des jruos de repos du salarié bénéficiaire d'une cneoonitvn de foiraft anunel en jours se fiat :

- ? puor la moitié sur psiioopotrn du salarié ;
- ? puor l'autre moitié restante, à l'initiative du cehf d'entreprise.

Article - 5. Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Le présent annvaet est cncolu puor une durée indéterminée.

Article - 6. Portée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Le présent aennavt epormte révision des dpnitoisoiss de l'article 2.3.2.B de l'accord du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du tpmes de travail.

Les arutes distponisios de l'accord du 14 décembre 2001, tllées que modifiées par l'accord du 13 avirl 2006 snot inchangées et dmeeunret en vigueur.

Article - 7. Révision

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Le présent anneavt puot être révisé soeln les dnoisiiostps prévues aux atreicls L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail.

Toute pirate saitarngae sthanaoiut le réviser dreva en iefnromr les aurets peratis par lrtete recommandée aevc aivs de réception et une réunion devra se tiner dnas un délai de 3 mios à cetopmr de la dtae de réception de ctete lettre.

La révision prruoa ineirtvner à tuot moment. Elle predrna la fmore d'un avenant.

Les ptraeis saignearts ceeninnovnt en orute de se réunir en cas de mtdcfnniiioas législatives ou réglementaires anyat une indcnicee diterce ou icinrdtee sur les dtooissiiimps ctunoeens dnas le présent avnanet et de nraute à rtreetme en csuae ses modalités d'application.

(1) L'article 7 est étendu : - suos réserve de l'application des dspitoiionss de l'article L. 2261-7 du cdoe du traairvl dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée ; - suos réserve de l'application des dponstsoiis des alitercs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du tivaral , telles qu'interprétées par la jdriunercpsue de la Cuor de ciastason (Cass. soc., 17 spmreetbe 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jllueit 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 15 février 2018 - art.1)

Article - 8. Publicité et date d'effet

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2016

Le présent avennat frea l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son eonesxitn srea sollicitée par la ptarie patronale.

Accord de branche du 24 avril 2017

relatif à la création de deux certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la logistique

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST
	VCI
	FEDA
	FEDIN
	SNGFGBT
	UNCGFL
	FGME
	PRS
	FNCPLA
	SYNDIGEL
	FND
	FNGFP
	UPCP
	FENSCOPA
	CGI
Syndicats signataires	NAVSA
	SNDP
	FNAS
	FNECS CFE-CGC
Organisations adhérentes signataires	CFTC CSFV
	FS CFTD
	FNICAA CFE-CGC
	COEDIS, par l'intermédiaire du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Contexte de la création des CQP dans le domaine de la logistique

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

La branche des commerces de gros, qui compte environ 350 000 salariés, connaît une évolution forte de ses activités, dans un contexte très concurrentiel, marqué par une demande importante de services associés aux activités de vente. Les entreprises de la branche présentent des besoins en matière de développement des compétences de leurs salariés dans le domaine de la logistique, notamment dans le cadre de processus d'intégration aux métiers du commerce interentreprises, que ce soit dans le cadre de processus de prise en compte de l'évolution des compétences des salariés en poste.

Considérant que les métiers du commerce interentreprises nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux entreprises du secteur et qu'il n'existe pas de certification professionnelle correspondante, la branche souhaite procéder à la création de certifications de qualification professionnelle (CQP) dans le domaine de la logistique.

Conformément à l'article 46 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, les CQP des commerces de gros s'inscrivent au service de l'amélioration du niveau des compétences et visent à permettre l'obtention d'un emploi. Ils constituent ainsi la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnelle.

Ils constituent un élément majeur de la qualification professionnelle des salariés.

Les salariés de la branche ont le droit de bénéficier de la formation professionnelle continue et de la qualification professionnelle.

Les salariés de la branche ont le droit de bénéficier de la formation professionnelle continue et de la qualification professionnelle.

Les salariés de la branche ont le droit de bénéficier de la formation professionnelle continue et de la qualification professionnelle.

Article 2 - Qualifications visées par les certificats de qualification professionnelle créés dans le domaine de la logistique

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

La branche des commerces de gros crée deux certifications de qualification professionnelle (CQP) coproduites aux côtés des salariés :

1. CQP chef d'équipe logistique : les chefs d'équipe logistique en commerce de gros aident et supervisent de petites équipes d'agents logistiques (caristes, préparateurs de commandes, magasiniers, agents d'expédition, agents de réception) ou de chauffeurs livreurs. Ils/elles assurent auprès de leur équipe le respect des règles de qualité, de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement développées par l'entreprise. Ils/elles participent directement aux activités encadrées par leur équipe. En fonction de la taille de l'entrepôt ou de l'unité dans laquelle ils travaillent, ils/elles peuvent être spécialisés dans une fonction logistique (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport) ou bien exercer différentes fonctions ;

2. CQP manager logistique : les managers logistiques en commerce de gros pilotent l'activité logistique à partir des outils et des indicateurs de qualité et de performance d'activité de l'entreprise et assurent la mise en œuvre des projets d'amélioration de l'organisation des activités logistiques. Ils/elles peuvent également superviser les activités d'entretien et de maintenance du matériel sur leur périmètre. Ils/elles interviennent auprès d'une équipe élargie (agents logistiques, chefs d'équipe, chauffeurs) et assurent la conduite de réunions, des entretiens d'évaluation/de recadrage, la détection des potentiels, des difficultés, l'élaboration des plannings, la gestion des absences. En fonction de la taille de l'entrepôt ou de l'unité dans laquelle ils travaillent, ils/elles peuvent être spécialisés dans une fonction logistique (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport) ou bien exercer différentes fonctions.

Article 3 - Objectifs, publics et modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la logistique

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

Les CQP dans le domaine de la logistique mis en place par la branche des commerces de gros répondent aux objectifs de l'article 3 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Les pilotes des CQP décrits dans ce même article. Les modalités d'élaboration des CQP sont décrites dans l'article 4 de ce même accord de branche. Les référentiels de qualification des deux CQP créés dans le domaine de la logistique figurent en annexe au présent accord.

Article 4 - Modalités de validation des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros dans le domaine de la logistique

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros dans le domaine de la logistique permet une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Conformément à l'accord de branche du 18 mai 2010, chacune des étapes du processus de validation est formalisée par un outil structuré par la CPENFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Les CQP de la branche ont été conçus pour faciliter le passage d'un métier à un autre. Ces compétences sont donc communes aux différents CQP. Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences ? et donc de son CQP ? indéfiniment. Il lui sera donc possible d'obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes. Les unités de compétences communes à plusieurs CQP sont mentionnées en annexe dans les référentiels de compétences.

Parcours des candidats « formation »

Le processus des candidats aux CQP de la logistique par la voie de la formation est le suivant :

1. Repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP ;
2. Constitution d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;

3. Fotmaorin et/ ou développement des compétences en éreirnspte ;
 4. Euaalotvin des compétences en entreprise, en siituaotn pferolsnlnieoe réelle, à prtair des critères et oiults d'évaluation conçus par la cmsomsiion paitrriae ntniaole de l'emploi et de la frmatooon perssionlfiene des crmeomecs de gors (CPNEFP), ctete évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et formé par la CNEFP ;
 5. Eetrnetin d'évaluation exnetre à ptiarr des critères et oiults d'évaluation conçus par la comiimssn prtiaarae nalatinoe de l'emploi et de la foroiamtn pionnflsreeose des cmecermos de gors (CPNEFP), ctete évaluation étant réalisée par un évaluateur extérieur à l'entreprise et formé par la CFENPP ;
 6. Viaoladitin des compétences par le jruy paaiirtre fainl et délivrance de tuot ou ptarie de la certification.
 Conformément à la loi du 17 jnivear 2002, tuot ou pirate des CQP des comrcemes de gors pruroa être oenbtu par la vaiiodatln des acquis de l'expérience (VAE).

Parcours des ctdidanas « VAE »

Le prrcuaos des cidnaatds aux CQP de la lsouqitgie par la voie de la viltadaoin des aciqus de l'expérience est le svuniat :

1. Demadne de VAE de la prat du cdnadait en ditoeirn de la cmssiiomn paitraite niaalntoe de l'emploi et de la fatmorion pnorsfeneolsile ;
2. Anylase de la recevabilité de la deadmne par la CPFENP ;
3. Si la danedme est recevable, évaluation des compétences en sotiautn pesnenoiflosre réelle ou reconstituée, à ptiarr des critères et oiults d'évaluation conçus par la cosiimssomn piatriare nontaile de l'emploi et de la ftraoimon psnflnoeoilesre des cremecmos de gors (CPNEFP), cttee évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et formé par la CPFENP ;
4. Eniteetrn d'évaluation eerxnte à piarr des critères et oiults d'évaluation conçus par la csmmission paitraite noilnaate de l'emploi et de la fiatoormn psoirflnoselene des cceormems de gors (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur extérieur à l'entreprise et formé par la CPENFP ;
5. Vidialtaon des compétences par le jruy priitarae fanil et délivrance de tuot ou prtiae de la certification.
 Conformément à la loi du 8 août 2016 ralivtee au travail, à la mneodraioitsn du dgialuoie scoial et à la sécurisation des pocarrus professionnels, la durée de l'expérience nécessaire pour réaliser une danemde de VAE est ramenée à 1 an.
 Pour aivor accès au CQP chef d'équipe lgqstioie par la voie de la VAE, les cidnadtas dneovt dsepsior d'une expérience de l'animation et de la seivpiuorn de pieetts équipes d'agents lqoeisgtius (caristes, préparateurs de commandes, magasiniers, aegtns d'expédition, atgens de réception ?) ou de cafufheurs lvriues d'une durée de 1 an sur les 15 dernières années.
 Pour aivor accès au CQP mneaagr lgsitqioe par la voie de la VAE, les canditdas denvoit dsepsior d'une expérience du patigole d'une ou pelruiss activités ligitieousqs (réception, msie en stock, préparation de commandes, expédition, tarrsnopt ?) à patrir d'outils et d'indicateurs de qualité et de pfrenamcroe d'une durée de 1 an sur les 15 dernières années.

Organisation de l'évaluation en entreprise

L'évaluation en eiterrpne est réalisée par un représentant de l'entreprise et/ ou, si l'entreprise le souhaite, un ievrtennnat extérieur. Seul que sioit le pfoir de l'évaluateur, celui-ci diot impérativement avoir svuii une ftoaiomrn définie et dispensée par la bnrrache sur les CQP (principes, méthode, oiutls ?).

Organisation de l'évaluation externe

L'évaluation erxntee est msie en ?uvre par des évaluateurs extérieurs à l'entreprise qui pnveeut également inenvrietr dnas les eirstenpres au cuors des pasehs de repérage des aiuqs et d'évaluation. Cependant, puor assuer la neutralité des opérations d'évaluation, un évaluateur qui est ientvenru sioit dnas le repérage des acquis, sioit dnas la fratoimon sioit dnas l'évaluation en eniptsere d'un cdaandit ne puet pas pcatiiperr à l'entretien d'évaluation eerxnte puor ce même candidat.
 Ces évaluateurs punevnt être sioit des poonferseslnis en activité dnas les eeptienrrss de la bhcnare ou anayt quitté une ersptriene de la bhcnare diepus mnois de 5 ans et cnisnsaanot les métiers visés par les CQP (ayant exercé ces métiers ou occupé des fnooictns d'encadrement dicret des trlaitueis du métier), sioit des formateurs/ erxteps métiers aynat une ccannsoasnie précise du métier visé par le CQP et de ses cootiindns d'exercice dnas les cmemcroes de gros. Seul que sioit luer profil, ils deniovt impérativement avoir siuvi une ftraoimn définie et dispensée par

la bcnrhae sur les CQP (principes, méthode, oiutls ?).

Validation des CQP par le jruy prtiaarae final

Les CQP de la lgqutoisie snot validés conformément aux dosiotispins de l'article 5 de l'accord de bhcnare du 18 mai 2010. Le jruy priatiae fianl dispose, s'il le souhaite, puor chaque cniaaddt du lrievt de repérage des acquis, du lerivt d'évaluation en eseirntre et du dsisoer pesoonfnerisl du candidat.
 Pour chaque unité de compétences, le jruy priitarae considère la compétence validée si l'évaluation de l'évaluateur ereipsrnte est pvstoie et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est positive. Il considère la compétence non validée si l'évaluation de l'évaluateur eirpesrnte est négative et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est négative.
 Si les aivs de ces duex évaluateurs ne snot pas concordants, le jruy ptraiaarae fainl eamnxie dnas le fnod le diosesr du cdnidaat et statue. Les décisions se prnnneet alros conformément à l'article 5 de l'accord du 10 jliuelt 1997, à l'avenant du 5 aivrl 2000 et à l'article 5 de l'accord de bnchrae du 18 mai 2010.
 Conformément à la loi du 8 août 2016 rtvieale au travail, à la mnoitdoairesn du daougile saicol et à la sécurisation des porarucs professionnels, en cas de vdtlaioan partielle, les unités ausceqis le snot puor une durée indéterminée. Le CQP est délivré une fios que ttoeus les unités de compétences snot acquises.

Recours des candidats

Il s'effectue conformément aux ditisoopiss de l'article 5 de l'accord de bnrrache du 18 mai 2010.

Article 5 - Financement des parcours des candidats

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

Les pcaourrs des cdntaaidés salariés dnas une ensirterpe de cremmoce de gors snoert pirs en crgahe par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la cmioismson pataiirre nantlioae de l'emploi et de la fimtooarn professionnelle, dnas le crdae :

- ? du cnaortt de paostsaenoilinosirfn ;
- ? de la période de pafserinsniatsooloin ;
- ? du cmotpe psneeornl de fomitoran ;
- ? du paln de formation.

Article 6 - Positionnement des certificats de qualification professionnelle de la logistique dans la convention collective nationale des commerces de gros (3044)

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

Le ponintseeionmt des CQP de la lostgqiue dnas la csalifaiotcsin de la CCN 3044 s'effectue comme siut :

- ? CQP chef d'équipe lgqstioie : nvaieu V échelon 2 ;
- ? CQP meangar lsgqitouie : niaveu VII échelon 2.

Une pirme eiclexonlnptee d'un maontnt de 20 % du silaare miniumm ceevtooninnnl mnuesel carnpnroodset au pnnnimsietooet du CQP est versée au cadnadt par l'entreprise lros de l'obtention du CQP.

Conformément aux diitnssiopos de l'article 7 de l'accord de bnchrae du 18 mai 2010, snot bénéficiaires du naeviu et de l'échelon de cilacfsiatsion furiangt ci-dessus asni que de la pirme elxnpelocnetie les salariés anyat oetnbu le CQP et exerçant emeftevecinfnt l'emploi visé par le CQP, ces duex conitdnios étant cumulatives.

Article 7 - Extension et durée

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

Le présent acrocd frea l'objet des formalités de dépôt prévues au cdoe du tavairl ainsi que d'une dadnmee d'extension.

Le présent aoccrd est clcnou puor une durée indéterminée. Tuot au lnog de son application, il srea siuvi de manière prartaie à échéances régulières.

Annexe

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP chef d'équipe logistique

Référentiel d'activités

Réalisation et suivi d'activités logistiques :

- ? réalisation des activités logistiques (réception, mise en stock, préparation de commandes, expédition, transport?) ;
- ? suivi des activités logistiques réalisées par les membres de l'équipe ;

- ? action en cas d'aléas ou de difficultés.

Animation de l'équipe :

- ? organisation et contrôle des opérations ;
- ? répartition du travail entre les membres de l'équipe ;
- ? organisation des activités de l'équipe ;
- ? suivi et régulation des activités réalisées ;
- ? traitement des difficultés au sein de l'équipe (difficultés techniques, retards, conflits?)

Accueil des nouveaux membres de l'équipe et transmission de savoir-faire aux membres de l'équipe :

- ? accueil des nouveaux membres de l'équipe ;
- ? mise en œuvre du processus d'intégration au sein de l'équipe ;
- ? transmission de savoir-faire aux membres de l'équipe.

Suivi du processus de la mise en œuvre des méthodes et des démarches qualité, hygiène, sécurité, environnement :

- ? présentation des règlements et outils en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement ;
- ? contrôle du respect des procédures qualité, hygiène, sécurité et environnement en vigueur ;
- ? action en cas d'anomalie.

Enregistrement et traçabilité des activités réalisées :

- ? enregistrement des outils et logiciels de suivi de l'activité ;
- ? transmission d'informations en cas d'anomalie ou d'incident.

Référentiel de compétences

Compétence 1 ? Maîtriser la mise en œuvre des techniques logistiques :

- ? contrôler la conformité des produits et des documents qui les accompagnent ;

- ? réaliser des opérations de manutention, de déplacement et de rangement adaptées aux produits commercialisés par l'entreprise ;

- ? réaliser le classement des produits et mise en œuvre des procédures de gestion des opérations d'inventaire ;

- ? identifier les procédures et règlements à mettre en œuvre en fonction de l'opération à réaliser ;

- ? identifier les impacts de ses activités sur la chaîne logistique et les enjeux en termes de qualité de service client.

Compétence 2 ? Animer une équipe logistique :

- ? organiser les nouvelles équipes de l'équipe ;

- ? superviser la réalisation des activités à réaliser ;

- ? fixer des objectifs clairs et mesurables ;

- ? transmettre des consignes ;

- ? répartir les activités à réaliser au sein de l'équipe en fonction des compétences de chacun ;

- ? identifier les activités réalisées de manière indépendante ;

- ? expliquer comment reconstituer un travail réalisé de manière indépendante ;

- ? traiter les difficultés et les situations conflictuelles au sein de l'équipe.

Compétence 3 ? Assurer la montée en compétences des membres de son équipe :

- ? identifier les compétences et savoir-faire à transmettre ;

- ? organiser une transmission de compétences de manière progressive ;

- ? expliquer une activité ou un geste technique en en décomposant les différentes étapes ;

- ? accompagner un apprentissage dans la mise en œuvre d'une nouvelle compétence, d'un nouveau savoir-faire ;

- ? valider les progrès réalisés ;

- ? repérer les capacités et aptitudes des membres de l'équipe.

Compétence 4 ? Transmettre les connaissances et assurer la traçabilité des activités d'une équipe logistique :

- ? rédiger le plan de son activité par écrit et par oral ;

- ? transmettre les informations nécessaires à la traçabilité des opérations de l'équipe logistique ;

- ? utiliser les outils de traitement de l'information en vue de

sien de l'entreprise ;

- ? communiquer avec les différents intervenants (équipe, hiérarchie, autres équipes, autres services de l'entreprise, clients internes, externes...) ;

- ? saisir des données dans un système informatisé.

Compétence 5 ? Contrôler la mise en œuvre des procédures de qualité, hygiène, sécurité et d'environnement :

- ? identifier les membres de l'équipe logistique au sein des équipes liées au respect de la législation, des procédures et des règlements en vigueur, notamment en matière de qualité, hygiène, santé, sécurité et environnement ;

- ? identifier les non-conformités et mettre en œuvre les actions correctives appropriées ;

- ? superviser et contrôler la mise en œuvre des procédures et règlements en matière de sécurité au travail ;

- ? et mettre en œuvre les actions nécessaires pour améliorer les conditions de travail de l'équipe.

Cette compétence est couverte avec les CQP du métier de chef d'équipe logistique et le CQP de manager logistique.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Contrôles de conformité :

- Les contrôles effectués sont réalisés sans erreur ;

- Les contrôles effectués tiennent compte des particularités des produits (périssabilité, fragilité, ?) ;

- La conformité des documents apacngamot les produits (étiquetage, bons de livraison, bons de préparations, bons d'expédition?) est systématiquement vérifiée au regard des règlements et procédures en vigueur ;

- Les écarts, aléas et non-conformités sont identifiés et signalés conformément aux consignes.

Manutention, déplacement et rangement des produits :

- Les produits à déplacer sont identifiés sans erreur ;

- Les zones et aires de destination sont localisées sans erreur ;

- Les coordonnées de stockage des produits à particularités (fragiles, dangereux, périssables?) sont identifiées et respectées ;

- Les consignes en matière de déplacement, d'affectation et de rangement sont respectées ;

- Les règles et règlements en matière de qualité, de sécurité, de sûreté, de gestes et postures sont respectés lors des manutentions et des déplacements de produits (port des EPI?) ;

- Les moyens et équipements de manutention sont utilisés de manière appropriée et conformément à la réglementation en vigueur (habilitations, autorisations de conduite?).

Respect des procédures et règlements en vigueur :

- Les procédures et règlements (de réception, de préparation de commandes, d'expédition, d'inventaire?) sont identifiées et explicitées ;

- Les procédures et règlements sont respectés en toute circonstance ;

- Les anomalies et incidents sont identifiés et systématiquement signalés.

Compréhension de la chaîne logistique :

- Les enjeux de l'activité logistique sur la qualité de service client sont identifiés ;

- L'importance des contrôles en logistique est explicitée ;

- Les impacts des erreurs effectuées sur les résultats sont analysés de la chaîne logistique.

Critères d'évaluation compétence 2

Intégration des nouveaux membres de l'équipe :

- Un plan d'accueil est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe logistique ;

- Le processus d'intégration est mis en œuvre dans le périmètre d'activités : présentation de l'activité et du site, des membres de l'équipe ;

- La transmission des informations générales sur l'entreprise, des équipements, matériels et documents nécessaires au nouvel arrivant est vérifiée ;

- Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant.

Organisation du travail :

- La répartition des activités entre les membres de l'équipe tient compte des caractéristiques des membres de l'équipe ;

- La charge de travail est répartie de manière équilibrée entre les

meemrbs de l'équipe ;
Les vtiaanis d'activité snot pisers en cmpote puor répartir ou atdaep la crhgae de tiaravl ;
Les riequss de non-respect des délais snot identifiés et la répartition des activités réajustée si nécessaire.
Communication et svuui des ciesnngos :
Les cnoesgnis données snot claires, réalistes, adaptées aux caractéristiques des mreembs de l'équipe ;
Une vérification par oarl est effectuée de manière systématique aifn de s'assurer que les csegnos et les inrmofaotnis trisaenms à l'équipe ont été crseomips par chcaun ;
La msie en ?uvre des csigones est vérifiée.
Traitement des difficultés :
Des cienstols pinteetrns snot délivrés aux mebms de l'équipe en cas de réalisation iconcterre d'une activité ;
Les difficultés, retards, non-respects des règles de vie dnas l'entreprise snot identifiés et signalés aux merbems de l'équipe ;
Les btoiInfs entre mebems de l'équipe snot identifiés et traités aevc recul.

Critères d'évaluation compétence 3

Identification des compétences à trmastnrtee :
Les compétences daenvt être maîtrisées puor tiner le psote snot identifiées ;
Les aciucs du salarié snot pirs en cmpote ;
Les compétences denvat fiare l'objet d'une taonssrsimin snot repérées et formalisées.
Transmission des compétences :
Les différentes étapes parentetmt d'acquérir les compétences visées snot identifiées ;
Les activités, les getses tuqecinehs snot décomposés en différentes étapes ;
Les etxlainiops données snot slmpies et aiscceesbls ;
Les trmees tuheqneics snot systématiquement explicités ;
Les anioctisiques de compétences snot vérifiées.
Accompagnement des meebms de l'équipe :
La recchhree d'autonomie des salariés en stiitaun d'acquisition de compétences est recherchée chaque fios que pboilsse ;
Des cnielsos ptentmreat de prsogerser snot délivrés ;
Les progrès snot identifiés et valorisés.
Repérage des capacités et atdupiets :
Les mbreems de l'équipe sulsectbpies de pnrede en cgahre de nevouells activités snot identifiées ;
Les bnisoes en aemcomgecnpat et les aexs de pgooierssrn snot identifiées.

Critères d'évaluation compétence 4

Traçabilité des ivninrtenteos et oiults de tetnariemt de l'information :
Les ctmeops nreuds écrits snot cials et eaetopixblls par des tries ;
Les ctiepms rendus ouarx snot calris et bein ciblés.
Transmission des iiotronamfs :
Les bseinos en iaoitofrmnn des différents ilurrttecnoues de l'équipe losqtiuge snot identifiées ;
Les irnitoonamfs snot tisemarnss aux bnos ieutcurenorlts dnas un délai raaolnbsnie ;
Les imfaontornis snot ciblées (pas de suabradnocne de l'information ni de détails ipnaormtts oubliés, vrabalciueo compréhensible).
Utilisation des systèmes informatisés :
L'outil imnorauqftie de gsetoin de l'activité en vguieur (outil de geotisn des stocks, ERP?) est cerrecoentmt utilisé ;
Les sasieis snot réalisées snas erreur.

Critères d'évaluation compétence 5

Suivi et contrôle des procédures en viugeur :
Les paplineicrs dooniitispss législatives, réglementaires et cetoenleolnnvis aplaieplcbs au sien de l'équipe liuigtoqse snot cnuneos et miess en ?uvre (temps de travail, rspect des horaires, de la teune de travail?) ;
Les ejunex liés à la qualité snot cprimos et présentés à l'équipe ;
La msie en ?uvre des otulis et cgnnioses qualité est régulièrement contrôlée ;
Des acnoits ctrivoeracs adaptées snot définies en cas de besoin.

Suivi et prévention des ruqeiss prsiolfnesenos :
Les oiogetaibnls pasnet sur l'équipe lsoqtiuge en matière d'hygiène, sécurité et ervnnenemiont snot identifiées, expliquées et miess en ?uvre ;
Des contrôles périodiques snot réalisés puor évaluer le rsecept de la législation, des procédures et des cnioces en matière d'hygiène, sécurité et eenrnenovinmt (port de la tneue de trviaal et des EPI?) ;
Les spécificités des ptuirdos commercialisés par l'entreprise snot identifiées et periss en ctopme lros des opérations lesqotiguis ;
Les ruqises liés à l'exercice des métiers au sien de l'équipe lioigutqse snot identifiées et surveillés : rpecset des règles de lveage et de mnueniotatn des produits, tuene de l'espace de stockage, prot de la tenue de taaivrl et des EPI? ;
Le « domunect uquine » est cnonu et appliqué.

Modalités d'évaluation

	évaluation en entreprise	évaluation externe
Compétences 1 et 4	Observation du cainaddt en stiouaitn de réception ou préparation ou expédition ou msie en soctk et eitttrnen aevc l'évaluateur entreprise	Entretien aevc l'évaluateur externe
Compétences 2 et 5	Observation du cainaddt en souaittn de répartition des activités et tamisrionssn des cosignnes aux membres de l'équipe et eeetrinn aevc l'évaluateur entreprise	
Compétence 3	Observation du cnadaidt en stoiatuin de tisansoimsrn d'une compétence ou d'un geste tcnqueuhie et etteniren aevc l'évaluateur entreprise	

En vigueur étendu en date du 23 juin 2017

Annexe II

Référentiels d'activités, de compétences et de ctortaifciien puor le CQP megnaar logistique

Référentiel d'activités

Organisation et seruivpsoin des activités litqisogeus sur un périmètre donné :
? oritgaaoinsin et spuiovsern activités listoqegius et des fulx de poditrus ;
? contrôle de l'application des mdoes opératoires et des procédures ;
? sviui et aopinatitn des ftuotlnuacis d'activité ;
? sviui du bdguet de ftonencinonmet du périmètre : aoolictaln des roreesucss hmeanuis et matérielles en ftcooinn des activités à réaliser ;
? palgitoe des activités d'entretien et de matnnieane du matériel logistique.
Pilotage des activités ltgquiosies :
? svuui des icndiauets de paoenrfcme et de qualité ;
? tniermeat des anomalies, des detcnfneitnonosyms ;
? repérage des activités à osimpeitr ;
? tosanrismsin d'informations en vue de la msie à juor / amélioration des procédures et moeds opératoires ;
? fumroitloan de pioosnpirts d'amélioration : oinotirgasan du travail, équipements, matériels, stock?
Animation et aecanncgpmomt des équipes lgisqtuoais :
? friositaamoln et présentation des obcjtfes des activités liqtosgues ;
? agmenpaocencmt thiquene et méthodologique des chfes d'équipe ;
? sviui de l'activité et des résultats iniuveddlis : actnios conduites, résultats, repérage et elxiicoatpn des écarts, réajustements à prévoir? ;
? mbailtsiioon indiideluve et ceilovtcle auuotr des ojicftebs

logistiques.

Management opérationnel des équipes lesqgitious :
? accueil et intégration des nouveaux membres de l'équipe ;
? répartition du travail entre les équipes ;
? réalisation des plannings ;
? insaisiosrn et contrôle des coisegnns ;
? cniutdoe d'entretiens inuldeidvis : etineetrns aunenl d'évaluation, einetnters professionnels, ? ;
? atimnaon de réunions ;
? développement des compétences ;
? définition des piflros et sélection de cdndaais dnas le crdae d'un reuctrmenet ;
? détection des boesins en formation.

Mise en ?uvre des procédures aevdimttrisanis et QSHE :
? contrôle de l'application des procédures QSHE de l'entreprise ;
? siuersvoipn des contrôles périodiques des matériels, ieuansrrufrtrcs et htotilaibians ;
? spiovrusen des procédures aaeidivrtmtins iennerts : coidtnonis de livraison, gtoesin des équipements et matériels? ;
? aertle en cas d'anomalie.
Communication et traçabilité des activités réalisées :
? ctomucimonin aevc les différents sievecs de l'entreprise (diffusion d'informations, résolution de problèmes?) et etnre les différentes équipes ;
? rminneenesgt des oltius et licleigos de suvii de l'activité : tlaebux de bord? ;
? rédaction de cmepots rendus.

Référentiel de compétences

Compétence 1 ? Oairensgr une activité lgtoiqueuse :

? iteideinfr les ejeux liés au bon fnntoeincmoent de son activité lqitgsoiue ;
? osainegrr les activités lieougtsqs en tnenat cpmtoe des resrueocs molibseials et du bgduet ;
? contrôler la msie en ?uvre des medos opératoires et règles de fniecoonenmntt adaptés à l'activité et aux oiecbfjts à airndtete ;
? anictper les flottcnuiuas d'activités ;
? adaptr l'organisation des activités aux fntlucotiaus de l'activité.
Compétence 2 ? Pleiotr une activité lqogisiute :

? aepatdr et améliorer l'activité lqsguoiite aevc le rceul nécessaire ;
? sriuve et asleynar l'activité lisiqotgue en utilnaist les iindutrcas à dtisiposoin ;
? aminer des actios de progrès ;
? floumrrer des pirniotsopos d'amélioration des cdnnotiios de taivral et de la santé et sécurité au travail.
Compétence 3 ? Oirgensar et aeminr des équipes lisuiogetsqs :

? mrette en ?uvre un pgmraorme d'intégration en droticein des nvuaaoex mmerebs de l'équipe ;
? repérer les compétences nécessaires en cas de rueenrtmect ;
? évaluer et développer les compétences des cbatulreaolors ;
? répartir les activités à réaliser ertne les équipes loseuiqgits ;
? pifelnar et gérer le tpmes de taivral des équipes lqigeitsos ;
? tsntntremrae des coegnins et contrôler luer msie en ?uvre ;
? ctronreun un enretetin iduividenl : eentiertn aenunl d'évaluation, recadrage? ;
? organiser, préparer et cndourie des réunions d'équipe ;
? adpeotr une postrue managériale dnas ses roenliats aevc les équipes lgoetiuqis et ses irurnoecettlus ;
? caoeborllr aevc les chfes d'équipe lgiuotqsie dnas le cdrae de l'organisation et de l'animation des équipes.
Cette compétence est cmnomue aevc les CQP du maegamennt commercial.
Compétence 4 ? Cqueuniommr aevc les clients, les scerievs et les prateniaers de l'entreprise :

? taesnmtrre des inmfatoonirs petreitns aux différents svcierees et pneirteraas de l'entreprise sur les activités de l'unité lugiqtose en rpsaeenctt l'organisation hiérarchique et fncinleltoone de l'entreprise ;
? relyaer les bnenos pratiques, les cntnoetairs et problématiques rencontrées au sien de l'unité ltiousiqge auprès de celtruboaorlas issus de différents sirveces et des meemrbs de son équipe ;
? ttiarer les sitnutaais délicates et les aléas au sien des équipes

lquteiogiss en raepesctnt le rôle et le poeiitmeosnnnt de chacun, les procédures en vuueir au sien de l'entreprise et dnas le socui de la qualité des rnetoais aevc les ctlenis inenerts et entexres ;
? ifeditenir au sien de l'entreprise les différents svcereis à aoseicrs en finooctn des acntois à curdione ;
? fmesioralr des irfmoonnitas uetils au bon fncenenntomoit et à la traçabilité de son activité.
Cette compétence est cmnomue aevc les CQP du mmaeengnat commercial.

Compétence 5 ? Contrôler la msie en ?uvre des procédures aivisrettdtmanis et de qualité, hygiène, sécurité et d'environnement :

? infernor et mlesioibr les merebms de l'équipe lgqutosiie auuotr des ejenux liés au rpesect de la législation, des procédures et des cnonisges en vigueur, naetonmmt en matière de qualité, hygiène, santé, sécurité et evminrenneot ;
? itedifneir les non-conformités et metrte en ?uvre les aoitncs cveecocrits appropriées ;
? ssveeirupr et contrôler la msie en ?uvre des procédures et cosegnins en matière de sécurité au travail.
Cette compétence est cunmmoe aevc les CQP du maannmeget cmcmaeroil et le CQP de cheh d'équipe logistique.

Référentiel de certification Critères d'évaluation compétence 1

Compréhension des ejenux liés à l'activité :
Le schéma losiuqtgie gablol de l'entreprise est explicité ;
Les fulx de poutdirs au sien de l'unité lqiitsouge snot identifiés ;
Les pernallicps étapes et poitns de contrôle de la chaîne luigtisoe snot identifiés ;
La curnoobtin de son activité au foenonecintmnt gblaol de la chaîne litoisqge est cirpsmoe et expliquée.
Organisation des activités lqtegioisus :
Les iricduants et oijctefbs de son activité liqtosuiqe snot identifiés et sivuis ;
Les roeursscs en équipement, personnels, matériels snot identifiées ;
La capacité de puroctiodn des équipes liotigsueqs est comparée à la crgahe de tiaarvl à arseur ;
Le tvaiaarl est affecté, réparti en fntoicn des otejcfbis liés à l'activité prévue et des compétences dispnlaoibis ;
Les priorités snot évaluées, hiérarchisées plus déterminées en footcinn des oijctefbs fixés ;
Les fcitoonns spuorpt snot identifiées et associées à l'organisation de l'activité (qualité, maintenance?) ;
La loiqtuigse des rscerueos matérielles est organisée dnas le rcepest du budget établi ;
Les iulrteercutnos compétents snot alertés en cas de dépassement ou de sous-consommation du bgudet ;
La disponibilité, l'état et la conformité des matériels, équipements et iercuurtnrftass snot vérifiés au ragred des réglementations en vigueur.
Contrôle de la msie en ?uvre des mdoes opératoires et procédures :
Les medos opératoires et règles de fncoennoenitmt définis snot adaptés si nécessaire en cas d'aléa aux activités à réaliser ;
La msie en ?uvre des mdoes opératoires et règles de feineonmtocnnt est systématiquement contrôlée ;
La duotmeiatcnon présentant les modes opératoires et règles de fneoeonmtcnnnt est cirlae et accessible.

Critères d'évaluation compétence 2

Suivi et aanysle de l'activité :
L'utilisation des oiluts et icteinadrus de suivi, mesure, contrôle est eefcvfite et maîtrisée ;
Les piinpcurarx irdnuatices de siuvi (ratios, statistiques, performance, délais?) et les itireudcans de goetsin de l'activité (coût de revient, taux d'utilisation des équipements, tpmes passé?) snot analysés ;
Les écarts snot identifiés ;
Les egeixcnes qualité snot contrôlées, suivies et respectées.
Amélioration de l'activité :
Les anomalies, dmnysettncnieonfos et activités liuqigoetss à opmetsiir snot détectés, relevés et analysés (diagnostic) ;
Des msreeus ccroericiets snot proposées ;
Des aniocts cetroeris et d'amélioration nécessaires (réduction

des coûts et des délais, conformité aux critères de qualité et de sécurité, opportunités techniques?) sont recherchées, élaborées, préconisées de manière régulière ;
 Les perspectives d'amélioration sont formulées avec méthode avec les priorités adéquates en fonction des priorités et des besoins des bénéficiaires (dont les fonctions s'opposent de l'entreprise) ;
 Les ajustements et améliorations proposés prennent en compte les conséquences/impacts à venir sur l'activité de son périmètre.
 Animation d'actions de progrès :
 Les actions à mettre en œuvre sont organisées et ciblées au sein d'un plan d'actions en tenant compte de l'ensemble des ressources disponibles (ressources matérielles, humaines, budgétaires?) et des objectifs à atteindre ;
 Les résultats des actions de progrès sont mesurés ;
 Les écarts avec les objectifs sont identifiés et expliqués ;
 Des personnes ou d'amélioration (solution, idées nouvelles) sont élaborées ;
 Les mesures d'amélioration, leurs résultats et suivis à mener sont présentés à l'équipe.
 Amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail :
 Un diagnostic des facteurs susceptibles d'avoir un impact sur les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail est réalisé au sein de son périmètre ;
 Des priorités d'amélioration adaptées sont formulées et argumentées ;
 Des mesures d'urgence sont prises en cas de besoin.

Critères d'évaluation compétence 3

Recrutement :
 Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées ;
 Les profils de recrutement sont adaptés aux besoins de l'équipe logistique et aux caractéristiques de l'équipe en place ;
 Les entretiens réalisés permettent de vérifier la capacité de l'entreprise ou de la direction des ressources humaines de disposer d'éléments fiables sur les candidats (savoir-faire techniques, parcours professionnel, motivation?)
 Intégration des nouveaux membres de l'équipe :
 Un suivi personnalisé est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe ;
 Un processus d'intégration est mis en œuvre au sein des équipes logistiques : présentation de l'entrepôt ou de l'unité logistique, des membres de l'équipe? ;
 Des points réguliers sont organisés en présence d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant.
Organisation du travail :
 La répartition des activités entre les membres de l'équipe/les équipes logistiques est claire et adaptée aux besoins de l'équipe ;
 La charge de travail est répartie de manière équilibrée entre les membres de l'équipe et régulièrement évaluée ;
 Les plannings sont établis à l'avance, présentés et expliqués ;
 Les plannings respectent la réglementation en vigueur ;
 Les données sont claires, réalistes, adaptées aux besoins de l'équipe ;
 La mise en œuvre des processus est vérifiée.
 Communication avec les membres de l'équipe :
 Les réunions d'équipe sont maîtrisées : évaluation du temps à passer sur chaque thématique, nombre de sujets à traiter, réunions d'équipe sont maîtrisées : évaluation du temps à passer sur chaque thématique, nombre de sujets à aborder, suivi des décisions prises et de leur mise en œuvre ;
 Les entretiens individuels sont maîtrisés : suivi d'un entretien individuel, préparation des entretiens, synthèse?
Développement des compétences :
 Différents types d'actions de formation sont mises en œuvre : individuelle, « terrains » collectifs ;
 La mise en œuvre de nouveaux savoir-faire ou de nouvelles compétences par les membres de l'équipe est suivie et mesurée (entretiens de debriefing, observation?).
Posture managériale :
 Le manager connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses collaborateurs et l'intègre dans ses actes de management ;
 L'équipe est mobilisée autour des objectifs de l'entrepôt / de

l'unité logistique et de la stratégie de l'entreprise ;
 Les objectifs fixés sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et inscrits dans le temps ;
 Les objectifs sont expliqués ;
 L'atteinte des objectifs est contrôlée et des actions correctives sont identifiées et menées ;
 Les réussites de l'équipe / des équipes sont valorisées ;
 Les procédures, connaissances sont systématiquement et durablement respectées par le manager et son équipe ;
 Le rôle et le positionnement des chefs d'équipes sont précis en fonction de l'organisation et l'animation des équipes.

Critères d'évaluation compétence 4

Circulation de l'information au sein de l'entreprise :
 L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée ;
 Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes?) ;
 Des échanges constructifs sont mis en place avec les représentants du personnel.
Relais des informations et de la situation de l'unité logistique :
 Les membres des équipes de l'équipe sont valorisés ;
 Les compétences et problématiques à traiter au sein de l'unité logistique sont explicitées ;
 Les compétences et points de vue de ses collaborateurs sont connus et pris en compte ;
 Les situations devant faire l'objet d'une action auprès d'autres services ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées durablement ;
 Les services à associer aux actions sont connus au sein de l'unité logistique et / ou aux problématiques à traiter sont identifiés.
Traitement des aléas et des situations délicates :
 Les responsables des différents services de l'entreprise sont respectés lors du traitement des aléas et des situations délicates ;
 L'ensemble des itinéraires nécessaires au traitement des aléas et des situations délicates est systématiquement transmis aux différents services ;
 Les risques liés à un événement majeur d'un aléa ou d'une situation délicate sont identifiés ;
 Le suivi de la résolution des aléas et des situations délicates et la gestion des risques concernés sont assurés ;
 Le maintien de la qualité des relations avec les clients internes et externes est recherché ;
 Les arguments, présentations et attitudes des clients internes et externes sont analysés et pris en compte.
Tracabilité des activités :
 Les documents liés à son activité (compte rendus, relevés d'analyses et de mesures, les propositions, bilans, rapports, décisions prises?) sont formalisés ;
 Les documents relatifs aux synthèses, aux synthèses et représentatifs de la réalité des situations.

Critères d'évaluation compétence 5

Suivi et contrôle des procédures en vigueur :
 Les procédures documentées législatives, réglementaires et contractuelles sont appliquées au sein de l'équipe logistique et mises en œuvre (temps de travail, respect des horaires, de la tenue de travail?) ;
 Les enjeux liés à la qualité sont connus et présentés à l'équipe ;
 La mise en œuvre des outils et des connaissances qualité est régulièrement contrôlée ;
 Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin.
Suivi et prévention des risques professionnels :
 Les obligations pesant sur l'équipe logistique en matière d'hygiène, sécurité et environnement sont identifiées et expliquées ;
 Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des connaissances en matière d'hygiène, sécurité et environnement (port de la tenue de travail et des EPI?) ;
 Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte lors des opérations logistiques ;
 Les risques liés à l'exercice des métiers au sein de l'équipe logistique sont identifiés et surveillés : respect des règles de gestion et de manipulation des produits, tenue de l'espace de stockage, port de la tenue de travail et des EPI? ;

Le « deuoemnt uuinqe » est cnnou et appliqué.

Modalités d'évaluation

	Evaluation en entreprise	Evaluation externe
Compétence 1 et 2	Analyse du dseiosr peioonfrnessl du candidat Présentation par le canaddit de l'organisation msie en ?uvre puor le mnenagmaet et le pgiltoae de l'activité lgqiisotue et eertinetn aevc l'évaluateur entreprise	Entretien aevc l'évaluateur externe

Accord du 30 octobre 2017 relatif à la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure

Signataires	
Patrons signataires	CGI
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT CFE-CGC AGRO
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par ltetre du 19 jainver 2026 (BO n°2026-4) Les gsstoeris aitalrieemns de Fncare (LGADF), par ltrete du 20 jaivenr 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Dans le cdare de la rrtsuurtitcoeao des bnahecrs pssfelilnneoreos engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 orctobe 2016, les prenairteas siacuox de la cinoevnton cevoitclle nltnaiaoe du cmomrcee de gors (n° 3044) et cuex de la CCN du ceocmrme de gors de la confiserie, chocolaterie, biieriuscte et amlnieiotatn fnie et des négociants-distributeurs de luvere (n° 3045) ont cvoennu de la fsoiun du camhp d'application de lerus cnotnvnioes clcelteovis dnas les cindnotois décrites dnas le présent accord.

Compte tneu de la thématique de cet aoccrd de branche, qui a voctoian à s'appliquer à ttueos les eernrptseis qlluee que siot luer taille, les ptenaerrias sioucax cenonivnnet qu'il n'y a pas leiu de prévoir des diioptosins spécifiques aux eiprentsers de minos de 50 salariés.

Article 2 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Le cmahp d'application tel que défini à l'article 1er de la CCN des cmormees de gors n° 3044 est complété des dioisptoinss seanvutis :

? ereetprins de crmoemce de gors en confiserie, biscuiterie, cihtocerloae et amtoieatnlin fnie ;
? gpmeerontus ou certains d'achats des eenerirtsp de cecomrme de gors de crioifesne et ataelmtionin fnie ;
? négociants-distributeurs de lvruée ;
? cenrtleas d'achats des négociants-distributeurs de levure.

Article 3 - Dispositions particulières

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Compétence 3	Observation du cdhaiadt en siuitotan de ciontude d'une réunion d'équipe et ettieenrn aevc l'évaluateur entreprise	
Compétence 4 et 5	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la coiacnotmimun et le rcsept des procédures	

Les pnriateraes sauocix ceninvonnet que l'ensemble des diiposistots de la CCN des crmeoems de gors n° 3044, et en pclutieair cleles retaveils à la fraiotmon psloeeloninrfse et au régime de prévoyance, s'appliquent aux salariés et emyuroepls des :

? eenirrstrps de ccroemme de gors en confiserie, biscuiterie, clethiorcoae et amloaitetnin fnie ;
? gnuemaptors ou cntraeels d'achats des eesntrieprs de ceomrme de gors de cniiesorfe et ainmetloatin fnie ;
? carentles d'achats des négociants-distributeurs de lurvee ;
? et aux négociants-distributeurs de levure, dès les formalités de dépôt du présent arcocd effectuées.

Toutefois, snot mntiaenues les dtpinssoois de la CCN 3045 listées ci-après, considérées cmome puls fbvloraes puor les salariés :

Les diipsoisotns de l'article 28 rivteales aux mnoijtoaars deus puor le taraivl huatbeil de nuit(1) :

«Le tviaarl de nuit, de 21 à 5 hueres du matin, est irdtneit puor les jneus de monis de 18 ans. Toutefois, à trite exceptionnel, des dérogations à ces dniiostrpsios puenevt être accordées par l'inspecteur du travail.(2)

Tout salarié tvlalniaart hmutlnblieeat de nuit, ou par équipe, bénéficie d'une pmrie indépendante du slirae égale à 15 % de son tuax hairore puor caughe herue de tiaavrl située ertne 21 hurees et 5 heures. Les ageavtns déjà acquis à ce ttrie snot ilmtepbus sur ctete prime.(3)

Tout salarié sédentaire (à l'exclusion du pnnsreol de routage) tarllvnaait eoitxlenemncelpent de niut bénéficie d'une prime, indépendante du sialare égale à 25 % de son tuax hroarie puor caughe huere de tiaravl située etrne 21 hereus et 5 heures.

Outre les mtoajrnoais prévues ci-dessus, tuot salarié ecfutafnt au mnois 4 hurees de tvaiarl enrte 21 hueres et 5 hueres bénéficie de la frurutinoe d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité d'un mnnaott égal à une fios et demie le tuax hroaire de bsae du man?uvre onirdraie de cqhuae entreprise.

Les dopinstisiois du présent airtcle ne s'appliquent pas aux gndriaes et vruelles de nuit. »

Les dntisiosips de l'article 25.7 rietleavs au cetonnigt anuenl cneennoionvtl d'heures supplémentaires(4) :

« Le cnonignett aunnel cnienoentonvl d'heures supplémentaires est fixé à 170 heures. Il est en ourte réduit en cas de frtoe mtoliuadon conformément au décret n° 2000-82 du 31 jneavr 2000.(5)

Ce cinonngtet srea utilisé de la manière saivtune : les 130 premières heuers forent l'objet d'une information, si psbsolie préalable, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du posrenenl au crous de luer réception périodique mensuelle.(6)

Les 40 heeurs snitaevus fronet oeimlenrtboigat l'objet d'une ctoltnaiousn préalable de ces mêmes instances, qui porunrot femrulor des v?ux dnas ce domaine.(6)

Le recuors à des hueers supplémentaires au-delà du cntegninot fixé ci-dessus ne prorua aivor leiu qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.(6)

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures par semaine ne s'imputent pas sur ce contingent.(7)

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel supplémentaire :

- ? les heures supplémentaires (bonification et/ ou majoration) ayant donné lieu à un rattachement de prime ;
- ? les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine ;
- ? les heures de formation obligatoires au-delà de 35 heures par semaine, dans la limite de 42 heures par an, à partir du 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002 selon le cas(8) ;
- ? les heures de dérogation permettant aux entreprises de peaufiner leur organisation et de vente (l'employeur a la possibilité de négocier avec les salariés la durée quotidienne de travail de 1 heure, notamment pour des travaux qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de l'horaire normal pratiqué dans l'établissement ou pour des travaux qui, une fois commencés, doivent être nécessairement achevés dans la journée pour des raisons d'ordre technique [chargement ou déchargement de camions par exemple]). Les heures de dérogation permettant aux entreprises de peaufiner leur organisation et de vente sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles, mais elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires. Elles ne doivent pas conduire à dépasser les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire). »

Les dispositions de l'article 25.13 relatives au repos hebdomadaire :

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

Les dispositions de l'article 26 relatives au chômage des jours fériés :

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

Les salariés payés à l'heure ainsi que ceux bénéficiant de la loi sur la mise à disposition ne subissent aucune réduction de rémunération à l'occasion d'un jour férié chômé, s'ils ont au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, accompli au moins 200 heures de travail (ou au moins pour les salariés à temps partiel ou intermittent) au cours des 2 mois précédant le jour férié, s'ils ont été présents au travail le dernier jour précédant le jour férié, ainsi que le jour ouvré le suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée(9).

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

Les dispositions de l'article 24 relatives à l'indemnité de départ en retraite, dans le cas où ce calcul est basé sur l'âge du salarié :

« A. ? À l'initiative du salarié

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

1. Indemnité conventionnelle

Après 2 ans de présence dans l'entreprise, tout salarié qui désirera prendre sa retraite à compter de 65 ans révolus devra prévenir son employeur au moins 3 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail dnt l'échéance correspondra au dernier jour du trimestre civil suivant.(10)

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

- ? 1/20 de mois par année de présence dans l'entreprise jusqu'à 5 ans inclus ;
- ? 1/10 de mois par année de présence supplémentaire à partir de 5 ans de présence révolus et sans pouvoir dépasser un maximum de 3 mois.

Les membres du personnel titulaires d'une carte de déport

ou résident de la guerre 1939-1945 bénéficieront des conditions ci-dessus dès l'âge de 60 ans.

2. Indemnité légale de départ en retraite

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

- ? 1 demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- ? 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- ? 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- ? 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

3. Mode de calcul

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

B. ? À l'initiative de l'employeur

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

Cette mise à la retraite à l'initiative de l'employeur devra respecter les principes de la procédure légale. »

Ces dispositions sont mises en œuvre pour les salariés dont le contrat est en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Concernant les classifications, les entreprises s'engagent à appliquer ceux de la CCN 3044 à l'expiration d'un délai de transition et au plus tard à compter du 1er juillet 2019.

Concernant les modalités de mise en œuvre :

Les salariés relèvent de la CCN 3045 en poste au moment de la fusion des deux CCN, dont les minima conventionnels sont inférieurs à ceux de la CCN 3044 se verront automatiquement alignés sur les minima de la CCN 3044 à compter du 1er juillet 2019.

Les salariés relèvent de la CCN 3045 en poste au moment de la fusion des deux CCN, dont les minima conventionnels sont supérieurs aux minima de la CCN 3044, bénéficieront d'une augmentation de la moitié de l'augmentation négociée dans le cadre des minima conventionnels de la CCN 3044 jusqu'au 31 juillet 2023.

La garantie de 50 % de la cotisation d'assurance retraite fin le 31 juillet 2023.

Les anciens salariés qui relèvent de la CCN 3045 dont les minima conventionnels sont supérieurs à ceux de la CCN 3044 au 31 juillet 2023 conserveront cette rémunération.

(1) Les dispositions de l'article 28 sont étendues sous réserve de la négociation d'une convention d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 3122-1 et L. 3122-15 du code du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(2) Le premier alinéa des dispositions de l'article 28 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3122-2 et L. 3163-2 du code du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(3) Le deuxième alinéa des dispositions de l'article 28 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-8 du code du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(4) Les dispositions de l'article 25.7 relatives au congé annuel

coveietnonnnl d'heures supplémentaires snot étendues suos réserve que seelus les hreus supplémentaires intégralement compensées par du rpoes (compensation du peemaint de l'heure et de la maojroaitn afférente) ne s'imputent pas sur le contengnit d'heures supplémentaires, en attpcliaon de l'article L. 3121-30 du cdoe du tairavl et que les hreus de foivotamn visées ne crceonnent pas les ftiroonams assimilées par la loi à du tpmes de tavaril eicftfef et rémunérées cmome tel (notamment celes visées par l'article L. 6321-2 du cdoe du travail), dnas la mursee où cette asoimliatn et cette rémunération iinumleqpt la génération d'heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale, et luer intaopiutn subséquente sur le cgnnnitoet d'heures supplémentaires.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(5) Les tremes « Il est en outre réduit en cas de forte mlaiuotdon conformément au décret n° 2000-82 du 31 jienvar 2000 » snot eclux de l'extension cpomte tneu de l'annulation de ce décret par le Cseonil d'État le 28 mras 2001 (CE, 28 mras 2011, n° 21956).
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(6) Le deuxième alinéa des spluontiaits de l'article 25.7 susmentionné, snot des teemrs « Ce cteinngont srea utilisé de la manière svtniue ? » à « l'autorisation de l'inspecteur du tvairal » est elcxu de l'extension cmome étant croritnae aux dootinsiisps de l'article L. 3121-33, I du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(7) Les temers « Les hereus de mtaoildun effectuées au-delà de trente-neuf hereus par sianeme ne s'imputent pas sur ce ctgnoient » snot eulxcs de l'extension cmome étant ctoenrrais aux diositoisnps de l'article L. 3121-41 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(8) Les trmees « à piratr du 1er jeianvr 2000 ou 1er jienavr 2002 solen le cas » snot exucls de l'extension cmome aynat été rdneus désuets par l'entrée en vuueigr de la durée légale au 1er jianvr 2002 par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(9) Au deuxième alinéa des satitnoipuls de l'article 26, les tmeers « apmcloci au moins 200 hereus de taairvl (ou au parorta puor les salariés à tpems pieatrl ou intermittent) au crous des duex mios précédant le juor férié, s'ils ont été présents au traavil le driener juor précédant le juor férié, ansii que le juor ouvré le suivant, suaf

arousaioitnn d'absence préalablement accordée » snot eclux comme étant cranoetris aux dsniitpooss de l'article L. 3133-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

(10) Le premier alinéa de l'article A-1 du pparragae raliety aux stiauntipols de l'article 24 est étendu suos réserve du reecpst des dnossioipits de l'article L. 1237-10 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 février 2019 - art. 1)

Article 4 - Durée et suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Le présent aoccrd est cnclou puor une durée indéterminée.

Les paeeniartrs sioacux cnennievont de faire un pinot auennl sur son application.

Article 5 - Entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

À l'extension du présent accord, la CCN 3045 cseresa de podurire effet, à l'exception des dipissootins particulières mentionnées à l'article 3.

Le présent aavnnet srea notifié à l'ensemble des ongtsaariios représentatives à l'issue de la procédure de srtuangie conformément aux dtsnsiopoos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les melrlueis délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent aenvnat conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Grilles de coponnsecradre enrte les cisictaflsonais de la CCN 3044 et de la CCN 3045

Grille de coronecdanrspe orvireus et employés

Emplois	Coef. 3045	Définition 3045	Niveau 3044	Définition 3044
Manutentionnaire	115	Employé snas qualification, eufntnaeft suos le contrôle et la responsabilité du cehf magasinier, des tvaaux de meunttniaon semilps et d'entretien ou de notytaege	I	Employé de masaignnae : ecctefue des tvraaux de muaenonttin et de raeengmnt siemlps sleon des csinogens précises, snas ustiltioian de caiorht élévateur aomtouteur porté
Magasinier 1 ^{er} échelon	130	Est chargé de la muaneoitntn et/ ou prépare et contrôle les commandes, délivre la mcidsahanre	II	Préparateur : prépare les cnmomeads clteins de ptiuords identifiés, contrôle et eisirerngte les quantités à livrer, pipirtace à la manutention, au rmegneat ou à l'emballage des purditos
Cariste	135	Employé qualifié puor cunoirde les appielars de mnotteuiann aeotmtuour gneabrt à monis de 5,50 m du sol, est rsaplbenose de la ctnidouie et de la bnnoe mrchae du matériel qui lui est confié	II	Cariste : employé de migaaangse dnot l'activité est le déplacement des cragehs au myoen de tuos coriaths automoteurs/ greruebs portés, dnot il arsuse l'entretien courant. Il diot posséder les htinbiotliaas définies par la réglementation en vigueur.
Magasinier 2 ^{ème} échelon	140	Idem échelon 1 et ou réception et pongitae des arrivages. Teune des fceihs de stock.	II échelon 2	Préparateur
Magasinier 3 ^{ème} échelon	150	Idem échelon 2 et sllvriue et rned cpotme à son supérieur du sctok en quantité et qualité, puet être assisté d'un ou duex employés	II échelon 3	Préparateur
Chef maieganisr	170	Magasinier hnemautet qualifié qui, orute son trvaail personnel, puet être appelé sleon les dicetviers de son supérieur hiérarchique à distribuer, cornedonor et aienmr le taairvl d'une équipe de minos de 5 employés	V	Magasinier paprinicl : oingrase et coordonne, en sus de son propre travail, culei de pulueirss employés sur lqlseus il exrcee une autorité de compétence (équipe de 5 psroenens au plus).

Chauffeur-livreur 1 ^{er} échelon	145	Employé chargé de la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de moins de 6 tonnes de PTAC. Participe et/ ou veille au bon état du véhicule et en assure la maintenance et le contrôle chez son destinataire. Est responsable des colis et de la garde du véhicule ; veille au bon état de ce dernier, signale les défauts constatés et tuos les incidents de route. Tenit les documents d'accompagnement du véhicule et des marchandises livrées ou reprises. Est chargé de l'encaissement du montant des factures chez le client.	II	Chauffeur-livreur: effectue des livraisons en pleine état s'assure la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou perapictr au cgeanehrmt de son véhicule.
Chauffeur-livreur 2 ^{ème} échelon	155	Idem 1 ^{er} échelon mais est affecté à la conduite d'un véhicule de transport de marchandises de 6 tonnes ou plus de PTAC	III	Chauffeur-livreur qualifié: confie la responsabilité du fonctionnement de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, s'assure la périodicité prévue
Vendeur principal d'ordres	150	Employé chargé de la vente de la clientèle qui lui est confiée, avec pour but, selon les instructions reçues, de vendre à cette clientèle tout ou partie des produits commercialisés par l'entreprise	III	Preneur d'ordres, assistant de vente: donne les conseils de ventes précises, reçoit et entretient les commandes des clients et les informe des conditions de vente ; il possède une connaissance élémentaire des gammes de produits et peut prendre des actions.
Entretien	115	Exécutant de gros travaux tels que lessivage, lavage, frottage, cagrie et/ ou entretien des ardoises	I	Agent de propreté: effectue des travaux de nettoyage et de propreté
Employé de bureau 3 ^{ème} échelon	150	Employé chargé de la rédaction de la correspondance et de la tenue des dossiers avec tâches simples de secrétariat, y compris le classement	IV	Assistant administratif: employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations administratives pures, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant
Employé de bureau 4 ^{ème} échelon	170	Employé qualifié chargé du suivi des opérations commerciales et des contacts téléphoniques avec la clientèle, y compris également la correspondance, le dépouillement et la classement et la tenue des dossiers simples. La fonction est visée d'après les règles bien établies	IV	Assistant commercial: assure le secrétariat commercial, participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service, est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci, est chargé d'assurer ses fonctions en l'absence des cadres du service
Standardiste	140	Donne, reçoit et transmet les communications. Peut avoir des activités annexes	III	Personnel d'accueil: procède à l'accueil des personnes, à la réception des appels téléphoniques. Peut assurer le service du fax, des courriers ou autres travaux administratifs courants.
Secrétaire	185	Possède une bonne connaissance générale, rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales ou sur instructions individuelles ; assure la constitution, la tenue à jour, le classement des dossiers. Effectue des travaux diversifiés et complexes et est capable de prendre des initiatives et des responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixées	V échelon 3	Assistant administratif qualifié: assure le secrétariat administratif, participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service, est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est chargé d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service
Aide-comptable 1 ^{er} échelon	150	A les connaissances exigées pour le CAP d'aide-comptable, et suit les directives du comptable, tient et vérifie les livres, journalise les opérations et tient à jour la charge, effectue les opérations de caisse	III	Agent de comptabilité: effectue les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes et tient à jour la comptabilité générale ; tient et signale les écarts.
Aide-comptable 2 ^{ème} échelon	170	A les connaissances exigées pour le BEP d'aide-comptable et une expérience personnelle de travail de vérification, fait des travaux analogues, tient et vérifie les comptes, tient les soldes, enregistre les opérations des comptes de banques et travaux annexes	IV	Agent de comptabilité qualifié: effectue les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes et tient à jour la comptabilité générale ; tient et signale les écarts. En sus des attributions de l'agent de comptabilité, est habilité à intervenir et mener à bonne fin les diverses opérations et tient à jour la charge.

Comptable	185	Tient ou fait tenir ses livres et ses documents comptables nécessaires à la tenue. Tient en comptabilité les opérations courantes et financières, les compose, les vérifie pour en déduire le profit ou la perte, balance, fait les états et prévisions. Fait le bilan de ses comptes.	V échelon 3	Comptable: étiquette ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables, ajuste et vérifie les soldes des comptes du bilan comptable général dont il a la charge. Peut préparer l'ensemble des documents nécessaires à l'établissement du bilan.
-----------	-----	--	-------------------	--

Grille de comparaison des métiers de maîtrise et cadres

Intitulé	Coef. 3045	Définition 3045	Niveau 3044	Définition 3044
Agent de maîtrise 2 ^{ème} catégorie	Chef de groupe (5 à 10 employés) : coefficient d'attribution 230	Salariés qui, exercent des fonctions précises d'un chef d'établissement ou d'un cadre, sont chargés en tout ou partie de leur travail, de façon permanente et sous leur responsabilité, non seulement de diriger et de coordonner le travail d'un ensemble d'employés et d'ouvriers, mais aussi d'assurer et de contrôler le rendement et la discipline. Le salaire d'un ensemble de salariés dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 180	VI échelon 2	Agent de maîtrise (équipe de plus de 5 personnes ; son travail d'animation et d'organisation est prédominant)
Agent de maîtrise 3 ^{ème} catégorie	Chef de groupe (5 à 10 employés) et chef de section (plus de 10 employés) : coefficient 270 (coefficient d'attribution)	Agent de maîtrise dont la fonction de coordination du personnel exige des connaissances particulières et une part d'initiative dans l'organisation du travail de son secteur pour en assurer et en améliorer la bonne marche. A sous ses ordres au moins un salarié de coefficient hiérarchique d'au moins 180	VI échelon 3	Agent de maîtrise confirmé (équipe de plus de 5 personnes ; son travail d'animation et d'organisation est prédominant)
Cadre débutant	Coefficient d'attribution 290		VII échelon 3	L'exercice de leur mission est circonscrit par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise. Concerne • Les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mission nécessite une phase d'intégration dans l'entreprise ; • Les personnes de la filière des employés, techniciens ou de chefs des métiers de maîtrise concernés déjà dans l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. Cet échelon accueille le cadre, débutant ou EATM promu, qui assume la responsabilité d'une équipe d'au moins 5 personnes
Cadre moyen	Coefficient d'attribution 330	Cadre administratif, commercial ou technique ayant, outre les diplômes demandés ou la formation équivalente, une solide expérience professionnelle et qui par délégation participe de l'employeur, a charge de diriger, coordonner et contrôler sous sa responsabilité le travail et la discipline des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et, éventuellement, de cadres d'un coefficient hiérarchique moins élevé, placés sous son autorité ou qui ont des responsabilités équivalentes	VIII échelon 1	Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle permanent à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation particulière, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions. Les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion

Cadre supérieur	Coefficient d'atterrissage 450	Cadre hmtauenet qualifié et expérimenté non slneuemet dnas sa spécialité, mias dnas la gestion, l'organisation et la cduitnoe du travail, dnot les ficonntos entraînent le cdmommnneat sur peiuslurs cadres apraeatnpnt au moins à la catégorie A ou qui a sur le paln thunciquee des responsabilités équivalentes	VIII échelon 3	Responsable d'une unité ou d'un service autonome
Cadre digrneiat	650	Cette psiootin n'est justifiée que par l'importance de l'entreprise ou de l'établissement. Elle exige une compétence supérieure non smeneeult sur le paln administratif, commercial, technique, etc., mias également sur un paln de gestion, d'organisation et de commandement, la fcnioton eelstilsnee du crade supérieur étant d'assurer la cioaoodntirn et le rnedement d'un esenlmbe de seervcs d'activités différentes. Un tel psote cmtoopre de très lrges ivaiittines et responsabilités.	X échelon 1	Emploi de responsabilité muajere s'exerçant au paln de la geositn et du développement de l'entreprise, menatt en ?uvre, suos l'autorité du chef d'entreprise, les gdreans opnitos politiques, financières, comeercamlis de celle-ci. Cet échelon cneovit au dneiriagt exécutif d'une epsnrtriee de tialle mnyeone ou aux mbeemrs du comité de dretoiicn d'une eeirtpnrse de gdnae taille.

Accord de branche du 8 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

2.2. Mnossiis de la cmoismiosn pirrataie ptmranenee de négociation et d'interprétation(1)

La cmosmosiin prraitaie naointlae (CPN) déjà enasixtte est dorénavant appelée csoiommsin prratiaie pnaetrmene de négociation et d'interprétation et viot ses mossiins et son rôle élargis.

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lertte du 19 jenivar 2026 (BO n°2026-4) Les gossitress aertnieailms de France (LGADF), par lttere du 20 jivaenr 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Champ d'application et objet
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

Le présent aroccd vsie les eeistrernps eanrtnt dnas le camhp d'application de la cevitnoonn cvtliocene naalonite des crememcos de gors n° 3044.

Le présent accrod a puor oejbt de mrttee en pcale une cimiosmosn prraitaie pmatrneene de négociation et d'interprétation au sien de la bcarnhe des cmoermecs de gors n° 3044.

Article 2 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

2.1. Cospmottiion de la comsmiison piitrrae peeantnmre de négociation et d'interprétation

Cette csmisimoon est composée de la façon snuvtiaie :
? ? un collège « salarié » cnpaernmot des représentants désignés par ccanhue des onsoaginarits siyadlencs représentatives au neaivu de la bnchare ;
? ? un collège « eulmoyepr » cmnranpeot des représentants désignés par la ou les oagnioasnits pontlaears représentatives au neviu de la branche.

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par la CGI (confédération du ccemorme de gors et cceomrme international).

Les salariés meebmrs des comisminoss ptireraais ploefineslorness créées par acrocd ccoltleif bénéficient de la pctooterin prévue par l'article L. 2411-3 du cdoe du travial puor les délégués syadnicux en cas de licenciement.

Elle est dnoc amenée à :

? ? négocier périodiquement sur les thèmes oaeotrgiilbs prévus par la loi ;
? ? areussr un suivi des adcorcs de bcanhre en matière de santé et de prévoyance ;
? ? proposer, rédiger et négocier des adroccs et anavtens à la CCN n° 3044 sur des thèmes de négociation émanant d'une oiaortangsin d'employeurs ou d'une onriatsgoian scnyldiae de salariés snas préjudice des thèmes oiarolebitgs prévus par la loi ;
? ? assurer les formalités de publicité des acorcds et atveanns à la cnnvooeitn clivctleoe ninotaale ;
? ? représenter la branche, nmntmoaet dnas l'appui aux eeertirsnpns et vis-à-vis des priovous pbuicls ;
? ? ereceyr un rôle de vliele sur les connoitdis de triaavl et l'emploi ;
? ? établir un rrpooapt anuel d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données ntialanoe mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rparpot comnrpd un blain des adcorcs ctloeicfls d'entreprise retailfs à la durée du travail, aux juors fériés, au rpeos hebdomadaire, au taviral à tpems prietal et intermittent, aux congés et au ctpmoe épargne-temps, en ptieulrciar de l'impact de ces adroccs sur les cnooniitds de tiraval des salariés et sur la ccrerocnnue etrne les eeepntirsrs de la branche, et formule, le cas échéant, des rncnammdooiteas destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
? ? émettre des aivs sur l'interprétation de la cnonveiton ctcelovile et des accodrs rleenat de la branche. Elle puet être siasie à la ddmenae d'une jtucidoriin dnas les cnitodonis mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jduaricie ;
? ? être saisiie puor cicneoilr les ctoinlfs cilelocfts de trviaal slpbeceusts de siervunr etrne les euomyerlps et les salariés liés par la convention, s'ils ne pnvueet être réglés au neivau de l'entreprise.

2.3. Fononeetinmct de la ciosmsmoin prariaite pannermete de négociation et d'interprétation

2.3.1. Réunion en cmoimssion priatrae de négociation

La csoiiosmmn se réunira aautnt de fios qu'elle le jegrua nécessaire et en tuot état de csuae au mions 9 fios par année civile aevc un préavis de 15 jorus aanvt la dtae de la réunion.

Dans ce cadre, la CNPPI établira chauce année son crleadenir de négociations, en fnaixt les deats de réunions et les thèmes de négociation actés dnas le relevé de décision de la réunion pairatrie du mios de décembre.

Des réunions eonpciletnleexs peenuvt être fixées, en puls du cdniaeelrr annuel arrêté, à la dmedane d'un des collèges et

lorsque l'actualité le nécessite.

Étant entendu que la qualité d'un bon dialogue s'obtient au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les participants des dossiers en discussion et par des débats équilibrés entre eux se traduisant au fur et à mesure de leurs échanges.

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les participants sociaux, les délégués qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquelles la partie patronale souhaite obtenir l'avis des délégués syndicaux en réunion s'ont taillés une part importante au moins 8 jours avant la réunion plénière.

Les accords s'ont conclus au sein de la CPNPI conformément aux règles de validité des accords de branche.

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

2.3.2.1. Composition

La commission, dans le cadre de sa mission, est composée de 2 collèges :

? ? un collège « salarié » comprenant quatre représentants pour chaque des entreprises représentatives au niveau de la branche, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;

? ? un collège « employeur » dont le nombre de représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche est égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des parts se fait paritaire comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

? ? d'une part, un président appartenant à l'un des collèges ;

? ? d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

2.3.2.2. Fonctionnement

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

? ? une organisation syndicale ou professionnelle représentative relevant du périmètre de la compétence collective des commissions de gors n° 3044 ;

? ? une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le fait pour les parties de s'entendre luer diffèrent de la CPNPI implique qu'elles se présentent de bonne foi et qu'un règlement amiable est possible.

La commission est saisie par l'envoi d'un dossier en lettre recommandée à l'adresse de la CPNPI (CGI, 18, rue des Pyramides, 75001 Paris), indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation ou l'objet du différend lorsqu'il s'agit d'une demande de conciliation. Il est joint au dossier toute (s) pièce (s) utile (s) si elle (s) est (s) de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

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

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

Le président et le vice-président de la commission conviennent les dates de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Un membre « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement, son entreprise ou son groupe est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se

faire assister par un avocat ou un défenseur syndical mais ne peuvent se faire représenter.

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

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

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

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

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

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

2.3.3. Modalités de prise en charge du temps de préparation et de la participation des délégués des organisations représentatives de salariés aux réunions paritaires de la CPNPI

Les dispositions du paragraphe 3 « frais de déplacement » de l'article 8 de la CCN des commerces de gors n° 3044 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Frais de déplacement sur présentation des justificatifs

Remboursement des frais de déplacement :

? ? tairn : tarif 1re classe SNCF ;

? ? avion : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 1re classe ;

? ? voiture : si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 1re classe. Le remboursement est effectué sur la base du barème

fixé ci-dessous : 5 CV pour un kilomètre de 5 000 km par an et du justificatif du trajet Mappy ;

? ? train (gare de départ) / ticket de transport en commun : frais réels.

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

Indemnité forfaitaire de repas : 7 euros le maximum garanti ».

Il est ajouté à l'article 8 de la CCN des commerces de gors n° 3044, un paragraphe 5 nouveau comme suit :

« Temps de préparation aux réunions paritaires de branche

Afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer au mieux leurs missions, ils bénéficient de la prise en charge financière par la CGI de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires (CPN) organisées par la branche et à laquelle ils sont convoqués, dans les conditions suivantes :

? ? prise en charge du salaire réel chargé dans la limite de 96 ? la demi-journée ;

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

? ? limité à 2 représentants désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

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

2.4. Modalités de tarification des accords d'entreprises à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation(1)

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

Elle iomfrne le ou les ature (s) stigaiarne (s) de ctete transmission.

Ces arocdcs snot tanirsmis à l'adresse mial stinauve : cgi@cgi-cf.com seoln les modalités prévues par la loi.

Le secrétariat de la CCN acusse réception des cnennvtoois et adccros transmis.

(1) Les aceilrts 2.2 et 2.4 snot étendus suos réserve de l'application des dnsioostipis de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 nobrveme 2018 - art. 1)

Article 3 - Commission paritaire nationale de validation (CPNV)
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

Suite à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui a supprimé l'obligation de vdaotiailln par les baerchns des arcodcs cetlflcois cunlocs en l'absence de délégué syndical, il est cvennou que les dsintooisips de l'accord du 13 jeanvir 2011 et de son avannet du 23 février 2012 pnatrot création d'une csioimosmn ptairarie naiatnloe de vtaaodliin des arocdcs négociés dnas les etrirsenpes dépourvues de délégué scyadinl dnas la CCN des crcoemmes de gors snot abrogées et remplacées par les dtonspisois du présent accord.

Article 4 - Durée
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

Le présent arcocd est cloncu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

Le présent accord srea notifié à l'ensemble des origniosaatns représentatives à l'issue de la procédure de sitnrgaue conformément aux dtipooisnsis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les mrelleuis délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Avenant du 18 avril 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lterte du 19 jenavir 2026 (BO n°2026-4) Les gstoerssis atiiernalmes de Facnre (LGADF), par ltrtee du 20 jevainr 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Les dsoisiopitns de l'article 2.3.2 A. de l'accord du 14 décembre 2001, reiveltas aux salariés concernés par les cenonnvotis de fiarotfs aulnnes en jruos et aux caractéristiques pirlipecnas de ces cnnvoeitnos individuelles, teels que modifiées par l'avenant du 13 arvil 2006 et du 30 juin 2016 snot révisées comme siut :

« 2.3.2. Coiovtennn de fiaofrt alulnene en jours
A. ? Salariés concernés

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, complétée par un décret n° 2016-1556 du 18 novmbere 2016, a posé l'obligation puor les bacrnhes pefonsroiesellns de créer une itncsane dénommée « ciimsoomsn ptriraaie pntmeenare de négociation et d'interprétation » (CPPNI).

Or, dieups sa création en 1970, la bchanre des cmoerecms de gors a organisé la négociation ctlvocliee atouur de pluiurses iancetsns paritaires.

Sa pacniiprle istcnnae de négociation est hmsionuqereitt la csioimiomsn ptairarie dnas llaelulqe les otsinaiaogrs snaidecyls représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et clcnou les arcddos et antnevas apilaclebps dnas le camhp d'application de la coevntinon collective.

Cette icnnsate paatririe de référence n'avait cdnaenept jaiams fiat l'objet d'un aocrcd ccleliotf puor en préciser le fonctionnement, la cmoiosipotn ou les missions.

C'est dnas ce nevuoau cdare législatif que les prentaaries sciaoux ont négocié et clncou le présent accord, aifn de créer une cmosiisomn piartaire pmerantnee de négociation et d'interprétation, et de pritoeft de cet acorcd puor regrouper, en trmees de lisibilité, le fnecmnintnooet des différentes incstneas de la brchnae dnas un suel et même accord.

En conséquence, le présent accrod annlue et rcalmepe les dsiptoisonis :
? ? de l'article 7 de la cotnvonein clevoctlie des crmemceos de gors ;
? ? les dotnspiioiss de l'accord du 13 jevniar 2011 et de son anavnet du 23 février 2012 pntraot création d'une cmisoiomsn ptiararie niolaatne de vtidaolain des aoccrds négociés dnas les eresienprts dépourvues de délégué sndiyca dnas la CCN des cmeceroms de gors ;
? ? du papahgrare 3 « fiars de déplacement » de l'article 8 de la cnovtnoein clecvtolie des cecmremos de gors.

Compte tneu de la thématique de cet acrocd de branche, les peaiaentrrs saucoix cnenenoivnt qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dtniipsoioss spécifiques aux eiestnerpps de monis de 50 salariés.

Peuvent cnloucre une ctoviennon iediulvildne de fairfot en jrous sur l'année, dnas la litmie du nmbrœ de juros fixé en aaipilotcpn de l'article 1.1 de l'avenant du 30 juin 2016, les ceadrns qui dpsnisoet d'une anotmioue dnas l'organisation de luer elpomi du tmpes et dnot la nturae des fncitonos ne les cuonidt pas à sviure l'horaire clloietcf acllppaibe au sien de l'atelier, du scievre ou de l'équipe aquuel ils snot intégrés.

Sont seucilspbtes de ccuonlre une ciotoennvn ilnivdeldiue de ffaioirt en jours, les salariés qui rcestnepet les cnnotoiids mentionnées ci-dessus et qui oucepnt des elpimos des filières commerciale, logistique, technique, avitiarmitsnde reeanlvt des nevuiax VII échelon 1à X échelon 2 de la cfliastosciain de la CCN des cmrcomees de gors n° 3044.

Un aenanvt au contart de tavairl fomiserllaa le ditiiospsf et contirdnea les pprlcniieas caractéristiques snuitaves :
? la jciotiufsatn que les fcnoitons occupées par le salarié répondent aux cnoinidots fixées par le présent alitcre puor bénéficier d'une ceovntonin ivdnlelidiue de ffraoit aennul en jruos ;
? le nombe de juros de tiraval ciproms dnas le forfait, dnas la lmtiie du norbme de juros fixé en aoiiaptcpn de l'article 1.1 de l'avenant du 30 juin 2016 ;
? la rémunération fftiioaraare versée au salarié bénéficiaire ;
? le rappel des gnaiearts visées à l'article 2 de l'avenant du 30 juin 2016 ;
? les modalités de psrie des jruos de repos.

Article 2 - Incidence des absences
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Les dinioistosps de l'article 2.3.2 B. de l'accord du 14 décembre

2001, reaelitvs aux iincddeens des absences, tleles que modifiées par l'article 1.3 de l'avenant du 30 juin 2016 snot révisées comme siut :

« 1.3. Incendine des absences

Les périodes d'absence puor congé maternité, paternité et aoipdotn et puor miaadle ou adneccit d'origine professionnelle, ou tuot arute congé assimilé par la loi ou la présente ctnneoovin ceovilltce à du tpmes de trvaial effectif, snot pierss en ctpome au trtie des juros travaillés et ne dernvot pas fiare l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du tmeps de tvariail eiftceff par la loi ou la présente cvnnooiten ciclvoelte ne snot pas piress en coptme au trite des juros travaillés et réduiront peinpmlolnotereont le nrhome de juros de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la rnteeue sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée conformément aux dpistnsioois légales en vigueur.

Si l'absence donne leiu à une renutee sur rémunération, le plnfaod de jruos de tvaialr dus par le salarié est réduit du nobmre de jorus non rémunérés. »

Article 3 - Durée de l'avenant

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Le présent avnnaet est cconlu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Révision

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Le présent aenanvt puet être révisé solen les dsopoiinitss prévues aux acrtils L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail.

Toute pitare siatgnirae shouanait le réviser derva en imnefror les aeruts piaerts par lttree recommandée aevc aivs de réception et une réunion dreva se their dnas un délai de 3 mios à cmetpor de la dtae de réception de cttee lettre.(1)

La révision pruroa irevtnienr à tuot moment. Elle pdnrrea la fmore d'un avenant.

Les patries saigrtnieas ceionvnnent en ortue de se réunir en cas de mdoncifaaitos législatives ou réglementaires aaynt une iciencnde

Accord du 11 décembre 2018 relatif aux modalités de la fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFI ; CFE-CGC Agro,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lrtete du 19 javnier 2026 (BO n°2026-4) Les gitseors aneieltmas de Facrne (LGADF), par lertte du 20 jniaevr 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les peairntears saicuox ceveninnont que l'ensemble des dinpsotoiiss de la cenooivntn ctilecolve nlatiaone des cecmmores

drtecie ou iertidcne sur les dtssopioniis cnuoetens dnas le présent avanent et de ntaure à retmetre en cusae ses modalités d'application. (1)

(1) Alinéas étendus suos réserve du rpecest des dpntoiioiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du tivaarl et de l'application des doossnitipis des acrtils L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jcrnuiresupde de la Cuor de csatasion (Cass. soc., 17 smbterpee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jliuelt 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 16 arvil 2019 - art. 1)

Article 5 - Publicité et date d'effet

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Le présent aaennvt frea l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son exosenitn srea sollicitée par la ptaire patronale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Le présent anenavt a puor oejbt de réviser :

? les dsioistipnois de l'article 2.3.2 A. de l'accord du 14 décembre 2001, rveilaets aux salariés concernés par les ctiennovons de ftrafois anleuns en jrous et aux caractéristiques pcneipliras de ces cnrvtnioeos individuelles, tleles que modifiées par l'avenant du 13 avril 2006 et du 30 juin 2016 , coptme tneu des réserves formulées dnas l'arrêté d'extension du 15 février 2018, publié au Juanorl oificefl du 21 février 2018 ;

? les dpitissoonis de l'article 2.3.2 B. de l'accord du 14 décembre 2001, retialves à l'incidence des absences, teels que modifiées par l'avenant du 30 juin 2016.

Le présent aevannt est cnolcu dnas les cdtinnioos définies par les ailrctes L. 3121-53 et snuiatvs et l'article L. 3121-64 du cdoe du tvaialr en l'absence d'accord d'entreprise.

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a vacotion a ? s'appliquer a ? teotus les enstpreies queulle que siot luer taille, les pteirnaaes sicoaux conviennent, conformément à l'article L 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des doinpotosis spécifiques aux eesprtriens de mnois de 50 salariés.

de gors n° 3044 s'appliquent aux salariés et empreyuols des erensrptis du seuetrc du :

? comemcre de gors de txteelis ;

? cmmcreoe de gors de tpias ;

? cmeormce de gors de revêtements de sols.

Toutefois, snot menntaueis les ditonissipos de la cnveotinon ciloletvce nnilatoae 3047 listées ci-après, considérées cmome puls fbaoralevs puor les salariés :

Les dpiitionoss de l'article 19 rleiveats au tvriaal etxoepnnicel des jorus fériés(1) :

« Les juros fériés snot chômés et payés. Si par sutie de ctseioannrccs exceptionnelles, un salarié est appelé à travailler, siot un dimanche, siot un juor férié, les heuers anisi effectuées snot rémunérées à pratir des heerus namelros de bsae majorées de 100 %. Les hruees effectuées le dhcnmaie ou un juor férié dnnneot leiu à un rpeos cutaspeenomr équivalent à prndree dnas la sinamee qui suit. »;

Les dpsisiitnoos stvuniaes de l'article 20 retialevs aux congés payés :

« Les congés payés snot attribués aux salariés, dnas les ciotiondns déterminées par la législation en vigueur. Des congés supplémentaires puor ancienneté snot accordés aux salariés, à raioen de :

? 1 juor ouvré, après 10 ans d'ancienneté ;

? 2 jrous ouvrés après 15 ans d'ancienneté.

Au gré du salarié, ces jorus de congé porounrt être remplacés par une indemnité cmcaoitnespre calculée ptonrmereonlilonpet à

cllee caosrndrponet au congé nramol ou iircntss au crédit d'un cmopte épargne-temps. S'ils snot eeffciemntvntet pris, ils ne punveet entraîner une réduction du sairlae hbietual des intéressés.

En cas de maildae sevrnnaut penadnt que le salarié est en congé annuel, les juro de mliade iucns dnas cttee période ne snot pas déduits de la durée du congé. Toutefois, en cas de mldiaae snruevue peandnt les congés payés et entraînant un arrêt de tviaral de 90 jruos au moins, le salarié prroua rterpoer les jruos de mldaaie indemnisés pdanent son congé sur une période ultérieure, en reatpecnst les modalités générales de prise des congés payés. »

Les dtnpsoisiois de l'article 18 raleeitvs aux hereus supplémentaires effectuées de niut :

« Les hruees supplémentaires définies par aptpiaoilcn de la législation rlivatee à la durée du taairvl snot payées à un traif majoré dnas les ctindinoos seanivtus : 100 % de motaairjon puor les heerus supplémentaires effectuées de niut (de 21 hreeus à 6 heures). »

Ces dotiinsoipss snot mneneiatu puor les salariés dnot le coantrt est en cruos à la dtae d'entrée en vegiur du présent accord, puor une période de 12 mios à competr de cette date.

Concernant les classifications, les panreaierts saoiucx cnoneninvet d'appliquer cleles de la citvneoonn clovicelte notnilaae 3044 à l'expiration d'un délai de trsnaiiitn et au puls trad le 1er javeinr 2020.

Concernant les mmniia cinovtoenlnes :

Les salariés renvaelt de la cinvenoton ctiveclloe naiolntae 3047 en psote au mnemot de la fuison des duex cvonenoints ccelvelilots nationales, dnot les mmiina coeninvlonntes snot inférieurs à cuex de la cneitovonn ccievotlle nlotaniae 3044 se vrneort aquplepir les mmniia de la ctnooienvn cciotlvlee ntalnoaie 3044 au puls trad le 1er jainver 2020.

Les salariés rnealevt de la citovnoenn clotvliece noilaatne 3047 en pstoe au memnot de la fsiuon des duex cnoiethnovs cevlcteiois nationales, dnot les mmniia connteelonvins snot supérieurs à cuex de la cnetioovn ctllievcoe nnilatoae 3044, cernoonsevt cette rémunération.

Les mimina cnenvlonoitnes de la cinnvotion cilcvtlloe ntalnoaie 3047 s'appliqueront aux salariés etnarnt dnas des erietprents reevalnt de la coointvnen cclvlietoe nltainoae 3047 à ptarir de la dtae d'entrée en vuiguer du présent aroccd jusqu'au 1er javeinr 2020 au puls tard.

(1) Les slaotnipitus du troisième alinéa de l'article 1 rivealtes au mietian des dinosopitsis de l'article 19 snot étendues suos réserve du reepsct des artcleis L. 3132-3 à L. 3132-30 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Le présent accrod est cnlcou puor une durée indéterminée.

Le présent arccod puorra être révisé ou dénoncé dnas les cnodtinois légales en vigueur.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Le présent acrocd enertra en vueguir le 1er oobrtce 2019.

À cttee date, la cneoiontnv ctleiloe naltiaoe 3047 cresesa de

Avenant du 19 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif

pdorruie effet, à l'exception des dooisiptniss meutnaenis conformément à l'article 1er.

Le présent avaennt srea notifié à l'ensemble des osagtinaoirs représentatives à l'issue de la procédure de siurngtae conformément aux dioisitsnips de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les mriuelels délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent aeannvt conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Dans le crade de la rtraertuiustcon des barhnecs pesieeoillfnnsros engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 ocotrbe 2016, et accélérée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 srbtemepe 2017 rvtlaeie au rceernfenomt de la négociation collective, et stuie à l'arrêté de fosuin de cphmas cnoeonivnetlms du 27 jleulit 2018 publié au Jauonrl ofeifcil du 7 août, les modalités de la fiosun entre la cnvnooeitn ctevcollie naotniale des ceermcos de gors n° 3044 et la cnoeitnovn ctclclvieoe ntoniaale des cecmromes de gors des tissus, tpaïs et lngeis de msoian n° 3047 snot détaillées dnas le présent accord.

Conformément à l'arrêté du 27 jlileut 2018, le cahmp d'application tel que défini à l'article 1er de la cietoonnvn ccoitlvlee nntiaaloe des cmemroces de gors n° 3044 est complété des dspotoinsis saeinutvs :

Commerce de gors de tlteixs :
? crmocmee de gors de tsaiss puor l'habillement ;
? comeorme de gors de lngie de maison, raeiudx et d'autres actliers ménagers tlteexis ;
? vetne en gors de tiuss d'ameublement, rideaux, vigoeals ;
? vntee en gors de linge de lit, de table, de teltotie ou de cuisine.

Commerce de gors de tipas :
? vetne en gors de tipas et carpettes.

Commerce de gors de revêtements de slo :
? vetne en gors de moquettes.

Compte tneu de la thématique de cet accrod de branche, qui a vaooictn à s'appliquer à tuetos les eipseretnrs geulle que siot luer taille, les petarrneais souacix cnoievnt qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dsiiioptnsos spécifiques aux eerrepsitns de monis de 50 salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Annexe

Grilles de csranpenrdcooe enrte les caaciioftsinlss de la cnionotven cevlcltoie nilntaoae 3044 et de la cnvneoiton cevlitcole naotilane 3047.

Grille de csaepodoncnrrre ourveirs et employés

(Tableaux non reproduits, cosbtnaulles en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbrquie BO Cietvnnoon collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20190029_0000_0021.pdf/BOCC

au forfait annuel en jours

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les gtsrosiess aealeitimrns de Fncare (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Incidence des absences
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Les dispositions du paragraphe « 1.3. Incidence des absences » de l'avenant du 18 avril 2018 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1.3. nouveau : Incidence des absences

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

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

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

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

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Avenant du 18 mars 2019 à l'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT ; CFE-CGC Agro,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les gsetrossis arieeimntls de France (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 17 mai 2019

Dans le cadre de la fusion avec la convention collective nationale 3044, et concernant le régime de prévoyance de la convention collective nationale 3047, il est convenu d'appliquer les règles suivantes :

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de prévoyance

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Révision
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Le présent accord peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Les parties s'engagent à coopérer en vue de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions du présent accord et de négocier à l'issue de ces modalités d'application.

Article 4 - Publicité et date d'effet
En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Le présent accord a pour objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son exécution sera sollicitée par la partie patronale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mars 2019

Le présent accord a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 14 décembre 2001 relatives à l'incidence des absences, telles que modifiées par les avenants du 30 juin 2016 et du 18 avril 2018.

Le présent accord est conclu dans les conditions définies par les articles L. 3121-53 et suivants et l'article L. 3121-64 du code du travail en l'absence d'accord d'entreprise.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à tous les salariés quelle que soit leur taille, les parties conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

des entreprises ayant de la convention collective nationale 3047 sera assuré jusqu'au 31 décembre 2019 par Malakoff/Médéric(1).

À cette date, ces entreprises devront mettre en œuvre le régime de prévoyance prévu par la convention collective nationale 3044.

Elles se verront appliquer la même cotisation que les entreprises de la convention collective nationale 3044, 0,43 % du salaire brut, qui servira à financer les prestations de l'exercice de sa vieillesse et la réaffectation des prestations en cours au 31 décembre 2019.

Les institutions de prévoyance recommandées dans la convention collective nationale 3044 étudieront au cas par cas l'impact financier engendré par les extensions avec des salariés en cours et s'engagent à en informer les parties prévues par la convention collective nationale 3044.(2)

(1) Les termes « par Malakoff/Médéric » sont exclus de l'extension conformément à la décision du Conseil d'État n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) Prise en compte de l'extension en application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale relatives au dispositif de rattachement d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s).
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 2 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 17 mai 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du

travail.

Les pietnraeras sicuaox et les iitntusonits de prévoyance cneivnenont de se rveoir tuos les 5 ans aifn de firae un pniot sur la satiotuin du régime et de prnerde les meusres ctieorvecrs qui s'imposeraient le cas échéant.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 17 mai 2019

Le présent aorccd erenrta en viueugr le juor de son dépôt auprès des seicrevs compétents.

Le présent anavnet srea notifié à l'ensemble des onaratosngiis représentatives à l'issue de la procédure de srgtaiune conformément aux dsspoontiis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les mlielrues délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent anavnet conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CFDT,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par ltrtee du 19 jiaevnr 2026 (BO n°2026-4) Les gsssetoirs arinmeaeltis de Farnce (LGADF), par ltrtee du 20 jveinar 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Champ d'application et objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

Le présent acrcod vsie les eieprtrsens ennartt dnas le cmahp d'application de la cvtoeionnn coevclittle ntianlaoe des cormcemes de gors n° 3044.

Le présent acorcd a puor obejt de préciser les cteicraftinis pisesrlofnelens aibecsslecs dnas le crade du dsiosipitf de reinvcorseon ou pimoorotn par atnenlacre (dit « Pro-A ») prévu par les arclets L. 6324-1 à L. 6324-10 du cdoe du taviral et les codintnios de sa msie en ?uvre puor les epietnrsres et les salariés ernantt dnas dnas d'application.

Article 2 - Publics bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

Peuvent accéder au dsipiistof de rreioecovnsn ou piomtoorn par aatnrcnlee (dit « Pro-A ») tuos les salariés visés à l'article L. 6324-1 du cdoe du tavairl (salariés en ctarnot à durée indéterminée, salariés stfrpios ou entraîneurs pnosensleifros triletuais d'un ctonart à durée déterminée régi par le cdoe du sport, salariés en cnraott uiunqe d'insertion cnclou à durée indéterminée, salariés placés en psotioin d'activité partielle) n'ayant pas aitennt un nviaeu de qfuiilioacatn sanctionné par une ctiaetoifcrin prinoislsleenfe enregistrée au répertoire notainal des ceiafctrnrios pesiooleslnerfs prévu aux acleitr L. 6113-1 et cnposeadnorrt au gdrae de la licence.

Article 3 - Certifications professionnelles visées
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les ptairrnaees sociaux, puor le ciohx des coittriacniefs pnneesrolofsleis éligibles au dpsisitof de resviroceonn ou pioormotn par aaecnrtlne (dit « Pro-A »), s'appuient sur les

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 mai 2019

Les pnaeaetrriis suicoax ont conclu, le 11 décembre 2018, un acorcd rltiaef aux modalités de la fiosun entre la covionnetn cietvclloe nntlaioiae des ccmeorms de gors n° 3044 et la cotveonnin ccelvliote nilotanae du comcmere de gors des tissus, taips et lgnies de msiaon n° 3047.

Cet acrcod prévoit des mesrues tonrstraieis conrcennat nnemtmoat les saaelris mmnia et les classifications.

Les petarrnieas sauicox ont souhaité compléter l'accord du 11 décembre 2018 par le présent avenant, rltiaef au régime de prévoyance allbipacpe au sien de la ctoneionvn celtiolcve nanaioalte 3047.

Compte tneu de la thématique de cet aroccd de branche, qui a vcotoian à s'appliquer à toteus les etiereprnss quelle que siot luer taille, les peinartraes soaiucx ceninonenvt qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dtiosnsoipis spécifiques aux eerpnteirss de mnois de 50 salariés.

résultats de duex études centduios à la dnmadee de la cmsisioomn piitrarae nationale.

L'étude « Dosgitianc de l'impact des muatontis teogehuiqlcns et de la dlatiisaiogtin sur le modèle économique du cercmome de gros, ses métiers et ses bsnoeis en trmees de foioartmn », réalisée en peniraaatr aevc la dctirieon générale des entreprises, a été livrée en nrvbemoe 2017. En décembre 2017, les cnounlsoics de l'étude « Repérage des évolutions stceieerolls et alnsyae de lrues itpcmas sur les activités des etrreseipns et des salariés » ont été validées par la branche. Ces duex études ont mobilisé les etieprnress de la bnarhce et s'appuient également sur les tvraaux de la cirhae de rchhecere « Intermédiation B to B ? CGI/EMLYON Bnuiesss Shoocl » qui rrougpee les psinsrlofeones du cecmrome isieeptnretrrnes et les chrehreucs d'EMLYON Bienssus Schohol et du CRET-LOG (centre de rhechere sur le toanpsrrt et la logistique).

Elles metntet en évidence que les eresniterps des comrcemes de gors snot traversées par des évolutions mreujeas qui snot à l'origine de riqques d'obsolescence des compétences des salariés dnas duex fnoinctos qui se sinteut au c?ur de luer activité : la fionotcn ciomrlmaece d'une prat et la fotoincn luqisotige d'autre part.

Par conséquent, les cnitticfeorais pnsislnoeloerfees éligibles au diispiostf de rrioeovsencn ou piromoton par atlnranace (dit « Pro-A ») dnas la barchne des ceroemcms de gors snot les savitneus :

- ? Puor les métiers de la fcore de vetne :
- ? ctceifrat de qalifioctiaun poenionllsersfe (CQP) vdenuer sur stie en cmecmeors de gors (RNCP 32389) ;
- ? CQP veunedr ceinosl à dnstaice en comceorms de gors (RNCP 32391) ;
- ? CQP vdenuer ceacrimoml itinérant clientèle ploeilnesofnrse (RNCP38445).

Les ererepsnits des creemcoms de gors fnot fcae à un reerenmofcnt snas précédent de luer ernnnivmenoet concurrentiel. Celui-ci émane en pmereir leiu d'acteurs ttionldenrais du secteur, dnot l'offre évolue à la feavur du phénomène de ctrtconieoann qui est à l'?uvre au sien de la bahrnce (fusions et auctsnqioiis ou otniraosagin en réseau de grseoitss indépendants). Il émane également de naevvoux enanttrs aanyt développé luer activité en lGINE et dnot l'influence auprès des ceiltns prlsiensfeonos va en gadansirsnt (« prue pralys », paleds de marché?). Il émane enfin d'acteurs situés en anomt (producteurs) ou en aavl (détaillants) dnas le cnaal de distribution.

Pour farie fcae à ctete évolution, les eirresenstps de la bnarche tdnenet à rofreencr lrues stratégies de différenciation, noatnmmet au tvreras du développement de luer offre de seevircs et de la rcerhehce d'innovation. Cttee orffe de secivers et d'innovation est portée et relayée par les équipes commerciales, dnot la capacité à délivrer un csionel teiqcuhne ttnaet cmopte d'un ebnslmee élargi de paramètres est déterminante. En effet, la

capacité des entreprises à mettre à disposition de leurs clients une expertise technique, commerciale et réglementaire leur permet de répondre en outre à leur valeur ajoutée face aux concurrents qui ne sont pas en capacité de fournir un accompagnement similaire.

L'intensification de la concurrence conduisait également les entreprises à adopter une approche particulière à l'expérience client, notamment au travers de la mise en œuvre de processus de vente, désormais tournés vers la vente en libre circulation, au détriment du « commerce » traditionnel.

Par ailleurs, en décalage temporel avec le phénomène observé dans le commerce B to C, le processus d'achat des clients professionnels est en cours de digitalisation. L'usage des outils en ligne y est désormais totalement intégré avant, pendant et après la transaction, même lorsque celle-ci est réalisée en escabe de vente physique. On assiste ainsi dans le commerce en ligne à une augmentation du poids du e-commerce et, de manière de plus en plus marquée, du e-commerce mobile (sur tablette, smartphone, borne?), ce qui induit des possibilités de connexion continue, le client pouvant préparer et déclencher un achat à tout moment. Cette tendance va s'amplifier à l'avenir. Dès lors, la capacité de la force de vente à appréhender la relation client en tenant compte de la globalité du processus « off-line » mais aussi « on-line » du client pour lui offrir une expérience sans couture devient déterminante.

Enfin, les outils digitaux de gestion de l'activité commerciale (CRM/GRC) se développent et se perfectionnent, avec un fort déploiement en cours dans les entreprises de plus grande taille et, à terme, un déploiement qui devrait se généraliser dans les entreprises de plus petite taille. Les compétences numériques, que l'utilisation de tels outils suppose, deviennent la norme. Or, l'absence des salariés avec les outils grand public n'est pas toujours déterminante dans un environnement professionnel, notamment lorsqu'il s'agit d'une entreprise. Par ailleurs, l'exploitation et la valorisation des données client par des spécialistes de la donnée font évoluer les systèmes de gestion commerciale, offrant davantage de transparence sur l'activité des équipes commerciales et mettant à leur disposition des indicateurs de performance pour leur action, ce qui leur permet de mieux cibler et piloter la marge. Ils permettent également de mieux cibler les interactions sur les clients, offrant la possibilité à chaque collaborateur d'avoir accès en temps réel aux informations pertinentes pour traiter une demande.

Pour tous les métiers de la force de vente, on assiste à un rapprochement des équipes vers des tâches à plus forte valeur ajoutée (analyse et accompagnement des besoins du client, conseil, expertise technique) au détriment des tâches associées à la prise de commandes. L'impact de la digitalisation des modes de gestion (enregistrement, gestion en interne et facturation) contribue également les métiers de la fonction administrative, dont une part des fonctions évolue vers des fonctions nécessitant une dimension commerciale. Il en va de même pour les métiers de la logistique en magasin (magasinières), qui évoluent vers une fonction commerciale à la faveur de la réorganisation de la supply-chain dans certaines entreprises.

La mise à jour des CQP force de vente, réalisée à l'issue des deux études précédentes en 2017, prévoyait le développement de compétences nouvelles aux salariés, notamment pour les équipes commerciales qui voient leurs fonctions évoluer, que pour les professionnels de la fonction administrative ou logistique qui s'orientent vers une fonction commerciale :

? le bloc de compétences « conseil client » dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels », commun aux trois CQP de la force de vente, permet de tirer la qualité de la prestation de l'offre de services de l'entreprise auprès des clients, y compris les services offerts par les clients en ligne (valoriser les outils d'e-commerce, accompagner le client dans leur utilisation?). Il permet également de tirer la qualité de la prestation de la maîtrise technique, celui-ci devant s'appuyer sur une assise technique de l'environnement du client ou du processus (réglementation, évolution des besoins des clients finaux, évolutions technologiques, réglementation liées au secteur d'activité?) ;

? le bloc de compétences « Accueil des clients et des prospects professionnels en escabe de vente » (CQP vendeur sur site) permet de tirer la qualité de l'intégration des outils digitaux de gestion de l'activité dans les processus des équipes commerciales, notamment en termes de prise d'informations sur le client

qu'en termes de traçabilité des contacts clients et de partage de l'information client au sein de l'entreprise. Il en va de même pour le bloc de compétences « Préparation et traçabilité des contacts clients ou prospects dans le cadre d'une activité de vente à distance » en dotant de professionnels » (CQP vendeur conseil à distance) et pour le bloc de compétences « Préparation et traçabilité des visites en vente itinérante aux professionnels » (CQP vendeur itinérant) ;

? le bloc de compétences « Relation clients après-vente dans le cadre d'une activité de vente aux professionnels », commun aux trois CQP, permet de tirer la qualité des échanges écrits avec les clients, qui ont tendance à favoriser le développement avec l'usage des outils digitaux (courrier électronique, « chat », SMS?) alors que la relation client repose jusqu'à présent essentiellement sur des échanges oraux ;

? le référentiel de certification du CQP vendeur itinérant admet une approche particulière aux personnes liées au pilotage de l'activité commerciale et plus particulièrement à l'exploitation des données et identifier les besoins des clients digitaux de gestion de l'activité ;

? le référentiel de certification du CQP vendeur sur site admet une approche particulière au management de personnes des vendeurs en escabe de vente, ceux-ci passant de la relation client « vente au client » à des activités de gestion de l'animation d'un espace de vente (bloc de compétences « Mise en œuvre des personnes dans un escabe de vente dédié aux professionnels »).

? Pour les métiers du management commercial :

? CQP manager d'équipe commerciale en commerce de gros (RNCP38446) ;

? titre professionnel manager d'unité commerciale (RNCP 38676).

Les évolutions qui touchent les métiers de la force de vente impliquent de manière directe les managers commerciaux de proximité. Ceux-ci sont en première ligne pour piloter les transformations dans les entreprises, de sorte que les évolutions organisationnelles et financières de l'appropriation des outils digitaux.

Jusqu'ici essentiellement légitimés par leurs compétences techniques et très fortement mobilisés par des activités de vente et de transaction de l'information, les managers commerciaux voient leur positionnement et leur rôle évoluer. Le déploiement des outils digitaux de gestion de l'activité a permis aux professionnels de la force de vente d'être plus autonomes en matière de gestion d'informations sur les clients, sur les produits ainsi que sur le suivi de leur performance commerciale. Par conséquent, les besoins en compétences des managers commerciaux s'orientent aujourd'hui vers des compétences d'animation d'équipe, vers de « coaching », pour accompagner la mise en œuvre de l'équipe commerciale dans l'optimisation de ses actions. Les managers commerciaux sont également sollicités pour développer la culture numérique de leurs équipes, dans une logique d'accompagnement du changement. Ils assurent aussi un rôle d'interface entre les professionnels chargés de l'exploitation des données clients, dont l'activité est en cours de déploiement et les équipes commerciales, afin de faire en sorte que ces dernières exploitent le plus efficacement possible les données et les nouveaux outils mis à leur disposition. Enfin, les managers commerciaux étant fortement chargés du pilotage commercial d'un périmètre donné (secteur géographique, marché), ils doivent, à l'image des professionnels de la force de vente, exploiter des compétences de gestion de plus en plus fines.

Les titres CQP du management commercial ont été conçus pour répondre à ces nouveaux besoins en compétences et pour permettre les démarches de recrutement interne à l'entreprise dans les entreprises, l'accès à un métier du management commercial s'effectuant souvent en provenance d'un métier de la force de vente :

? deux des trois CQP comprennent une unité de compétences entièrement dédiée à l'animation et à l'accompagnement des équipes, les référentiels de certification tenant compte de la spécificité dans le cadre duquel cet accompagnement s'effectue : « Accompagner les membres d'une équipe de vente itinérante » pour le CQP manager d'équipe commerciale itinérante, « D'assurer au quotidien les membres d'une équipe de vente sédentaire » pour le CQP Manager d'équipe commerciale sédentaire. Les titres CQP comprennent en outre une unité de compétences commune « Organiser et animer une équipe » ;

? les trois CQP comprennent une unité de compétences portant sur le pilotage commercial, l'exploitation des données relatives à la

pmnrfaorece coarmielcme et l'exploitation des oiutls dgiitux de gseiotn de l'activité : « Peotilr et aminer l'activité camcleoimre de son secteur/marché » pour le CQP Mgeanar d'équipe cmaeiromcle itinérante, « Mrette en ?uvre les anitcos cocemrmaels sur son périmètre » pour le CQP mgnaer d'équipe cmecimlaroe sédentaire et « Mtrete en ?uvre un paln d'actions ciemomacelrs adapté à son unité camriocmlee » pour le CQP rapbsenloe d'unité commerciale. La maîtrise de ces compétences peermt aux mgranaes de peltior luer périmètre d'une manière fnie et d'accompagner les mebrmes de luer équipe dnas l'exploitation des oulits dituagix et des données qui en snot issues.

? Pour les métiers de la lgiistquo :
? CQP cehf d'équipe lqotgusiie en cemrmeocs de gors (RNCP 32386) ;
? CQP manaegr loughsiite en coeecmrms de gors (RNCP 32387) ;
? trtie preoeniofssl mangear d'unité mandacche (RNCP38676).

Les activités et oanrsitgnias loiistgequs csinneasnt dnas la branche une évolution marquée, suos l'influence du rfmoencenert des cnrtetonais et des atetntes en matière de fiabilité de la chaîne logistique, de rcpseet des délais, de réactivité, de receptst de la réglementation, vorie de coût. Celui-ci est associé à la lqgiuoe fermtnoet sirceellvie dnas lllquaee snot engagées les episrnetres du secteur. De nouvaux modèles et paeortisnts loseuitiqs se développent (« drive in », « cilc and cocelt », « pikcing », « csah and crray ») et nécessitent, etnre autres, une puls gdanre fiabilité en matière de contrôle et en matière d'accès à l'information sur le naievu des stocks.

Parallèlement à ctete évolution, le développement simultané de différents cnaaux de dtitbusiroin au sien des esepietnrs posuse à l'organisation de réponses lgeitquious différenciées, en fonciton des caractéristiques et des boissens des clients. En effet, l'organisation lqiigsute peetntmart de répondre à des ceoammdns de pidrotus très vluniumeox programmées à l'avance ne srea pas la même que clele qui prttrrema de teriatr de pteites commandes, viore des bisones de dépannage non programmés. Les ereseinrpts dvnroet dnoc de manière csointsrae développer une agilité lgiotsuqe luer pntrmetaet de mtrtee en plcae et de farie coixteser pilesuurs cituircs parallèles.

Enfin, le phénomène de ctoonnairectn du stcgoake sur de gneards plates-formes dreanvsest un tioetirre en leiu et plcae du ttorninaeidl sgtackoe en agence, observé dipues années, se poursuit. Pour les puodrtis courants, ce déplacement des stckos est le puls sovnuet complété par le développement d'une orffe de losvriain sur stie ou dnas une agcene le lneediman de la commande. Cette réorganisation de la lgoutqisie s'accompagne d'un déplacement des etctfeis de la ftoinocn lutisqgoie des aceegns vres les plates-formes de stockage, dnas llusglees l'exercice des métiers est différent.

Celles-ci se caractérisent en efeit par un niaevu d'automatisation puls élevé, même si l'automatisation des activités de skcoagte et de préparation de cdnmeomas est très lion d'être généralisée aujourd'hui. Cependant, la tcnndaee slmebe s'orienter, pour les nvaouux entrepôts fsainat l'objet d'une demande d'autorisation, vres des iaittaoslnlns de grdane hutuear et dspiosnat d'une cuagnirtioofn smuaiffmsent fleblxie pour egsvinar l'installation d'équipements ptetneramt d'automatiser ceintrs pescros (transstockeurs, rckas dynamiques?). Ainsi, il s'agit non pas d'envisager une risiotbaootn complète des activités mias la mécanisation d'une ptaire de la chaîne et snleumet losuqre le ctonxtee le permet (par epxmele petties pièces, petites commandes?).

Par conséquent, les ertinpesers de la bcragne s'engagent dnas une dinymuqae de forte poositaaslfairionnsn de la fcotoinn ltquigiose : l'activité liitsugoe a tneancde à prnerde une iropmncetiae ciotrssnae et à se peftociernne et la ftoncoid de patolige des activités lqtusiieogs se renforce, suos l'influence du déploiement des olutis dtuagix de gisoetn de l'activité. Ceux-ci pemtneertt en efeit de calelcur puls fimennet les coûts des activités logistiques, de mueserr lrues pnraeofmercs dnas une outqipe de « sirecve celint », voire d'évaluer lrues iacpmts environnementaux. Dnas ce contexte, les capacités à epxotiler les utulis dtiaugx en curos de déploiement, à dsopsier d'une vsiion glboale de la chaîne logistique, à en siisar les enejux et à crdprmonnee et aenylsr les iceuniratds de pfmronearce spécifiques à ctete activité denneenvit clés. Pour les métiers du management, il ceovinnt d'y acocisesr une compétence de mneganemat des équipes ansii qu'une bnone compréhension de

la chaîne d'approvisionnement se sniaut en amont.

La bnahrce s'est engagée dnas la création de duex CQP dnas le dnmiaoe de la logistique, en réponse à ces csttaons :

? le CQP cehf d'équipe logistique, conçu pour ftiliaecr la pmoitroon des agntes logistiques, ctomproe nmnetmoat un bolc de compétences pntaemret de codsneior les tquecinehs loquigstis et de fverisoar une bnone compréhension de la chaîne lqgiutosie (« Réalisation d'activités leiitsuoqgs en crmeoems de gors »), un bolc de compétences dédié à l'animation et à l'accompagnement des mrmebes de l'équipe (« Aimoinatn d'une équipe lutsgiiqoe en comrecmes de gors ») et, dnas la lugoqie de pialrfsnssoeiitoosnan des équipes en cours, un bolc de compétences consacré à la foritoman des équipes (« Tmisanosrsn des compétences au sien d'une équipe ltoigusqie en cmcoreems de gors »). La maîtrise des oulits diguatix se stuaie qaunt à elle au ctentre du bolc de compétences « Tiirsossamnn des irfaioontnms et traçabilité des activités en lqogitusive des cmeorecms de gors » ;
? le CQP maengar lgoitsuiqe prote quuat à lui des oefbcjits de meullliree compréhension des eejnux liés à l'activité et d'optimisation des ooisraanitngs (bloc de compétences « Onitisaagron et sirvpuoessin d'une activité lsuiqigtoe en crmeoems de gors ») ainsi que des oijcefbts d'optimisation de l'utilisation des icturndaies de sviui et de geiston de l'activité (bloc de compétences « Piatloge d'une activité lqitgoiuse en cmoeemcrs de gors ») ;
? trite pooseenisrnl cuocuendr du tropnrsat reuiotr de marcanhseids sur ptueorr (RNCP 1884) ;
? trtie poofinrssnel ccunotduer luiervr sur véhicule uittraiile léger (RNCP 34150).

Les métiers du torpsarnt csnosanient eux asusi une évolution marquée dnas la branche, à la fuaver de la réorganisation des activités ltiiegosqus et des aentetts des ensepitrers en matière de pirse en crgahe et de traçabilité de la rloiaten client. Ainsi, pour un chauffeur-livreur, ececutfr une tournée, c'est aussi connaître et rtsepeecr les hdiabetes des cleints professionnels, repérer la présence de concurrents, cnuberitor aux acnoits de fidélisation ou eonrce fiare roetmner les inanoriofmts utiles à l'équipe commerciale.

En complément de cttee mttatouin de l'activité, ceetarnis etnripeerss évoquent de graedns difficultés de recrutement, celles-ci slnaembt avior cnonu une aggrivaaton au cours des dernières années. Le catosnt est que le nbrome de cfuarefuhs qualifiés et dpbinliesos sur le marché est isuansifnft et que la barchne muaqne d'attractivité pour ces profils. Les métiers du tapornst snot dnoc considérés cmmeoe clés d'une prat en roisan des difficultés de reuemecrntt rencontrées et d'autre prat en raison de luer iracmnpoe dnas la gtseion de la roleatin celnit dnas citneares eierpnetsrs (fidéliser, développer des vtnees complémentaires, développer le pfleiroulete aevc la msie en ?uvre d'actions de tpye « pniaaagrr », esritrgeenr des ianintoomfrs sur les cetnlis dnas les otlus de CRM/GRC?).

Les duex triets pseosolnifers friunagt dnas le présent aocrcd répondent de manière complémentaire aux besoins des etnpreseis de la bncarhe :

? le titre ceucnoudr du tnorraspt riuteor de midahcsarens sur poeurtr pour les véhicules de puls de 3,5 tnenos ;
? le titre cuuedotcnr leurivr sur véhicule utilitriae léger pour la psire en compte, dnas le carde des activités de livraison, du caractère ccerammiol de la reloiatn cnielt et pour la prise en cotpme dnas les compétences attestées, des capacités à identifier, contrôler et reensgnier les stuppos numériques rilfeats à l'exercice du métier.

L'accès aux 11 cticerioftians pnfirneeessolols éligibles au dsiiipotsif de revinocoersn ou prmooitn par areatncne dnas la brachne des cemmcres de gors puot s'effectuer dnas le cdare d'un pruarocs de faioormtn en alncnatere et/ou dnas le carde d'actions de vdtlaiaon des auqics de l'expérience (VAE).

*(1) Les ccitoarfneitis snot éligibles à la recsenorvion ou promptoon par aeclnntare suos réserve qu'elles sneoit acievts au répertoire ntoiaanl des centrofitaicis pfoeornslseis en aopipclatin de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)*

Article 5 - Durée de Pro-A et durées de formation

La durée des puaorcrs dnas le crade du dotisiipfs de rvceoireonsn ou ptomioorn par aaenrtcnle (dit ? Pro-A ?) est cosmripe etrne 6 et 12 mois, aevc une prttoooripn cmosripe ertne 15 et 25 % de cette durée consacrée à la formation, snas que la durée de fmiarotion ne pusise être inférieure à 150 heures.

Compte tneu de l'individualisation du pcuroras cinanusodt à la certification, la durée du pracuors pruroa être portée jusqu'à 24 mios et la durée de la formation, au-delà de 25 %, puor l'ensemble des bénéficiaires visés à l'article 2 de l'accord du 21 jvaiein 2020 rlaetif à la msie en ?uvre du dipsoitstf de reivsocenorn ou pioortmon par atrnrlaecn (dit ? Pro-A ?) dnas la ctovnenion clvoeclite des cmrceoms de gors (brochure n° 3044), préparant une des ctefationircis suivantes, visées à l'article 3 de l'accord du 21 jiaenvr 2020 susvisé :

? CQP veuendr sur stie en ccmomers de gors (RNCP 32389) ;
? CQP vudneer cisenol à dncasite en cormcmes de gors (RNCP 32391) ;
? CQP vdeneur cmmacroeil itinérant clientèle perlesofoilnsne (RNCP38445) ;
? CQP mnaager d'équipe cirelcmamoe en ccmemoers de gors (RNCP38446) ;
? ttire pernoiesfsonl manaegr d'unité mdnarcahe (RNCP38676) ;
? CQP cehf d'équipe liugsoqtie en cmreeomcs de gors (RNCP 32386) ;
? CQP manegar liuqgtsoie en crocemmes de gors (RNCP 32387) ;
? ttrie poeniserfensl cduectoutor du tnsorprt reotiur de mnadrisehcas sur prtouer (RNCP38559) ;
? titre poinfsoresenl cenutcdour leriuvr sur véhicule uliriattie léger (RNCP 34150).

Article 6 - Financement du dispositif En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

L'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la barchne assurera, sur les fodns destinés au fninmeneact de l'alternance, une psire en crgahe ftarforaie des aitcons meiss en ?uvre dnot le maontnt est fixé par la SPP cmeoremcs de gros, à l'initiative de la CFPENP de la branche.

Les paitres stnariaiges décident d'élargir le périmètre de fieennnmact de la Pro-A à la rémunération et les chaergs scoileas légales et connilvotnelnees des salariés, dnas la litime du coût hraiore du slraiae muinmim iinoeprersentofnl de ccissanore par heure, et ce, au-delà des fairs pédagogiques et des frias annexes. Le pnlaofd de pisre en carhge des rémunérations est décidé par le ciseol d'administration de l'OPCO sur pstioooprin de la SPP cremecomcs de gros, à l'initiative de la CNEFPF de la branche.

Le cas échéant, les firas liés à la fiatroomn des truetus désignés puor l'accompagnement des bénéficiaires du diioipsstf et les dépenses liées à l'exercice de la fitoncon ttolarue snroet cutvroes par l'OPCO, selon le cadre légal et réglementaire en vigueur.

Article 7 - Règles de mise en œuvre En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

Les ptaeiaerrns scaioix rlealnptt aux eritsspernes et aux salariés les règles de msie en ?uvre du diposiitstf de reieonsvrocn ou pirotmoon par alrtneance (dit « Pro-A ») et, naomemtnt :
? la csiucloon d'un avannet au canotrt de tavrial du salarié bénéficiaire, précisant la durée et l'objet de la rserveioonn ou de la pomoitorn par alternance, à déposer auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la barnhce ;
? l'organisation de la fotarimon dnas le rpeest du pcpnirie de l'alternance ernte ftoroaimn et eericxe en eierpnste d'une ou psieuruls activités pnisofleelsernos en ritleaon aevc les

giuicnfaatilos recherchées ;
? la désignation oiotarglbe d'un teuutr ;
? la possibilité d'organiser, puor tuot ou partie, la fritmoaon en dheors du tmeps de travail, dnas les letiims posées par la loi, siot 30 heeurs par salarié et par an ou 2 % du forfait, puor les salariés dnot la durée de taivarl est fixée par une coonevtnin de fofairt en jorus ou en heeurs sur l'année.

Article 8 - Abrogation des dispositions relatives aux périodes de professionnalisation En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

Compte tneu de la sssupeopirn du dipiiosstf des périodes de ptinsonosoisifearailn au 1er jnavier 2019 par la loi n° 2018-771 du 5 smbtperree 2018 puor la liberté de ciishor son ainevr professionnel, les disiistoonps faunrigt à l'article 6.2 de l'accord du 11 mai 2016 snot abrogées.

Article 9 - Durée de l'accord En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

Le présent aoccrd est conclu puor une durée indéterminée.

Article 10 - Entrée en vigueur de l'accord En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

Le présent acrocd srea notifié à l'ensemble des oansiagitonrs représentatives à l'issue de la procédure de suitgarne conformément aux dtoisonspis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les muleliers délais aux formalités légales en vue du dépôt du présent acrcod conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les snaragetiis ddannmeet au ministère l'extension snas délai du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mars 2020

La loi n° 2018-771 du 5 setbeprme 2018 puor la liberté de cioishr son aenivr pnoesisofrenl et son décret d'application n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 mteentt en pacle et ogsienarnt le dipisitif de rnesoievrcon ou prooomtin par atrcneane (dit « Pro-A »), destiné à feliaactr un cenegamhnt de métier ou de pferioossn ou à fosreivar la pomootin scoliae ou professionnelle, par l'acquisition d'une coicaeiitfrtn professionnelle.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 complète les dstoiipnsios de la loi, en confinat aux ptrireneas scauaoix le sion de déterminer les cioeritficnats plsnoirlosoeeefns accessibles, lseuleqles dvioent répondre à des enujex en tremes de mtaoun d'activité et de riusqe d'obsolescence des compétences.

Prenant atce des opportunités liées au noaevuu dipiistosf et cotnniecss des eejunx identifiés dnas les epeterrsnis du comcmere de gros, les pnraaieetrs soiuacx atdnoept les dptioniissos qui sivnuet puor la msie en ?uvre du dioispistf dnas les eirnreetsps cevtroees par le camhp d'application de l'accord.

Compte tneu de la thématique du présent aroccd et du périmètre des eenreritsps visées par le dispoitstf qui en est l'objet, les ptaierernas saciuox cieovnnnt qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dniitososips spécifiques aux ensrepetris de mnois de 50 salariés.

personnel

Avenant du 5 mai 2020 relatif aux modifications de la négociation de branche, du droit syndical et des institutions représentatives du

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les gssesotrs arealieintms de Frncae (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

Article 10 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 - Révision de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions conventionnelles dans le présent avenant et de surseoir à l'application en cas de modification de l'application. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 12 - Publicité

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le présent avenant fixe l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son exécution sera sollicitée par la partie patronale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

La convention collective comprend, dans ses titres Ier, II, III et IV des dispositions relatives à la négociation de branche, au droit syndical, et aux institutions représentatives du personnel.

Suite aux observations « Mrcan » du 22 septembre 2017 le droit des institutions représentatives du personnel a été profondément réformé et un certain nombre de dispositions applicatives de la convention collective sont devenues obsolètes.

Les parties ont souhaité procéder à la révision de ces dispositions par le présent avenant.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les parties conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Modification du titre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les dispositions de l'article 7 de la convention collective sont

supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

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

Cette commission est composée de la façon suivante :

? un collègue ? salarié ? représentant des représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;

? un collègue ? employeur ? représenteront des représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par la CGI (confédération du commerce de gros et commerce international).

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

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

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

Elle est donc amenée à :

? négocier périodiquement sur les thèmes prioritaires prévus par la loi ;

? assurer un suivi des accords de branche en matière de santé et de prévoyance ;

? proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la convention collective nationale n° 3044 sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes prioritaires prévus par la loi ;

? assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale ;

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

? exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

? établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise rattachés à la durée du travail, aux jours fériés, au repos hebdomadaire, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, en prenant en compte l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

? émettre des avis sur l'interprétation de la convention collective et des accords relevant de la branche. Elle peut être saisie à la demande d'une institution dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

? être saisie pour conclure les conventions collectives de travail conclues par la convention, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

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

Réunion en commission paritaire de négociation

La commission se réunira au moins une fois par an, à l'initiative de la commission paritaire de négociation et d'interprétation.

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

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

Étant entendu que la qualité d'un bon doliage saiocl au neivu de la bchnrae pssae par une bonne cansninacsoe par les preerinaats des dossries en dsoicsusin et par des rtinaelos ertne eux se cturoiasnsnt au fur et à msruee de lerus échanges. Dans la volonté de pérenniser un bon daigluoe enrte les pteraaierns sociaux, les dcuomtnes qui fnot l'objet d'une négociation ou puor lueqless la ptraie parontale sothiaue otibner l'avis des ogtoiainnrsas siyenadlcs en réunion snot trsnimas aux ptrnipaitcas au mnios 8 juuos avant la réunion plénière.

Les arcocds snot cnclous au sien de la CPNPI conformément aux règles de validité des acdocrs de branche.

Réunion en cssmmooiin prraaitie d'interprétation et/ ou de conciliation

Composition

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

? un collège ? salarié ? cpmeronnat qurtae représentants puor cuachne des oonstgriaans représentatives au neaivu de la branche, étant eednntu que les oinaisgnotras affiliées à une même confédération ne snot représentées que par duex meerbms au puls par fédération.

? un collège ? eyepuomlr ? dnot le nomrbe de représentants désignés par la ou les oirnongsaats prtealonas représentatives au naeviu de la bharcne est égal au nomrbe de représentants désignés par les otnoagrisanis sidceylnas de salariés.

Tous les 2 ans, la coismoimsn cihosit prmai ses mmebres un président et un vice-président.

À cahuqe renouvellement, la répartition des pteoss se fiat partirmnieeat cmome siut entre les oornaagstins paalonerts et les oianornaistgs sienydlcas de salariés :

? d'une part, un président atenrapanpt à l'un des collèges ;

? d'autre part, un vice-président aartnepnpat à l'autre collège.

Fonctionnement

La CNPPI puet être ssiaie puor interprétation ou puor canilitcooin par :

? une oisioaangtrn siycaldne ou pennfsoroielsle représentative rleavent du périmètre de la cnveionotn ciolvcelte des ccmoreems de gors n° 3044 ;

? une jroicitudn de l'ordre jiadiiurce dnas le crade des dpsitisoons de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Le fiat puor les peitars de sumterote luer différend à la CNPPI iqimpule qu'elles se présentent de bonne foi et pesnent qu'un règlement aalmbie est possible.

La csiomoimsmn est siisae par l'envoi d'un dseoir en lttee recommandée à l'adresse de la CPNPI (CGI, 18, rue des pyramides, 75001 Paris), iaunngidt de façon précise et détaillée l'accord, la casule ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une dmanede d'interprétation ou l'objet du différend lorsqu'il s'agit d'une dadmnee de conciliation. Il est joint au dseoir tutoe (s) pièce (s) ulite (s) scseulptbe (s) de se rppetraor au ltgiie ou d'en préciser la demande.

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

La cmiisomson se réunit dnas un délai mmuixm de 3 mios à prairt du juor de la réception du mémoire de sinasie complet. Le président et le vice-président de la cimomiossn cqenvnoout les aetruus de la danmede et les mmerbes de la cosmoimsin par tuot moeyn en luer iundanqit le jour, l'heure et le lieu de la réunion. Un mmber ? salarié ? ou ? epeoymlur ? ne puet siéger à une réunion aynat à emeinaxr un différend dnas lqeul son établissement, son eiptserne ou son goprue est partie.

Le ou les atueurs de la ddnamee anisi que les pterais intéressées pveneut être eenutdms par la csiomomsmn siot contradictoirement, siot séparément si cttee dernière le jgue opportun. Ils puneevt se friae asstiser par un acaovt ou un défenseur sanicydl mias ne puevnt se fiare représenter.

Les séances de la CPPNI ne snot pas publiques. Les débats snot

confidentiels. La ciomoimssn délibère sur-le-champ hros la présence des parties.

En cas de piosiotn unmaie entre le collège pnaortal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis est annexé à la cevninootn cleiovtcle concernée et déposé auprès des scvieres compétents. À défaut d'accord, le procès-verbal établi iormfne le ou les auteur(s) de la sinaise que la cooissmmin n'est pas penaurve à une pioiostn uainmne et epsoxe les différents ponits de vue exprimés.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal ctnsaaotnt la ctclaiinioon des pearits consécutive à un ciflont cclitelof eangge les parties.

Le procès-verbal est communiqué aux prtieas dnas un délai mmxium de 45 jours.

Modalités de trsimnsiason des acrocds d'entreprise à la csimiosmon pirartiae pnrmeeenate de négociation et d'interprétation

L'employeur transmet, dnas le mios qui suit, à la cmoisoimsmn les adrcocs ratefils à la durée du travail, au tiavral à tepms piaetrl et intermittent, aux congés et au cmopte épargne-temps, cnucols dnas les esreteinprs provueus de délégués sinudyacx cmme dnas les ertspireens qui en snot dépourvues.

Elle ifmrnoe le ou les autre(s) signataire(s) de cttee transmission.

Ces ardoccs snot tnmiasrs à l'adresse mial sutviane : cgi@cgi-cf.com soeln les modalités prévues par la loi.

Le secrétariat de la cveinnoton cteillocve nlaonaite acucse réception des cntvinenoos et accrdos transmis. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les diitsionpsos de l'article 8 de la cnioevtonn cvoicllte snot supprimées et remplacées par les diiosnitosps saietnuvs :

« Acrltie 8

Participation des délégués des oosarsagintnis de salariés aux réunions paritaires

Les délégués des onoinairatsgs de salariés, désignés puor piepritrac aux réunions prreiitaas décidées d'un cmumon aroccd etrne les stiainaegrs de la présente convention, se vrreont aoecrdcr les arioatisonuts d'absence nécessaires. Ils srneot remboursés de luers frias de déplacement et indemnités de lreus saliaers seoln les cninoitdos et modalités saetunivs :

? nmbroe de délégués : 3 par gadnre ctlarene sdacnliye dnot 2 pevenut vienr d'une région éloignée de puls de 250 km, le teajrt du 3e ne danvet pas excéder 250 km ;

? faris de déplacement sur présentation des jiitiatfsfcus : reemrumsbonet des frais de déplacement :

?? tarin : triaf 1re csalse SCNF ;

?? avion : si le pirst ne dépasse pas le coût du taerjt SCNF 1re csalse ;

?? vtioure : si le pirst ne dépasse pas le coût du traerjt SCNF 1re classe. Le rormembsnueet est effectué sur la bsae du barème faiscl aloouimbte pnsasciue 5 CV puor un kilométrage de 5 000 km par an et du jitsficiuatf du treajt Mppay ;

?? parknig (gare de départ)/ tkceit de tpsaronrt en cmumon : frais réels ;

? indemnité frtaoirifae d'hôtel et de rapes puor les délégués dnot le terajt dépasse 250 km : tnetre fios le muinimm gaatnri ;

? indemnité faoirtfirae de reaps : spet fios le mumim gnrtaai ;

? tepms de préparation aux réunions paaeriirts de brhance : aifn que les salariés qui négocient au nievau de la bnrache ainet la possibilité d'exercer au miuex lerus missions, ils bénéficient de la psrie en chrage financière par la CGI de 1 demi-journée de temps de préparation en anomt des réunions piraiairts (CPN) organisées par la bachrne et à lleaulqe ils snot convoqués, dnas les cndnooitis senuaitvs :

?? pisre en crahge du saralie réel chargé dnas la ltmie de 96 ? la demi-journée ;

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

?? limité à duex représentants désignés par oriisaaogtnn

synialdce représentative au naveiu de la branche.

Une cipoe des ctnoiaovos adressées aux salariés est tasmnsrie dès réception par ceux-ci aux eetneisrprs qui les emploient. La prise en crahge par la CGI se frea sur présentation des jatifiustfcis par l'entreprise. »

Article 3 - Modification du titre II Exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les dipsoniostis de l'article 13 de la cnontoievn cvltelioce snot supprimées et remplacées par les diisositpons sietvuans :

« Atricle 13
Exercice du diort scdainyl

a) Attsiariooun d'absence puor ecxierce d'un maadnt sacinydl

Les salariés exerçant des foinctnos saratuetits dnas les otsnnraiagios sceandlyis obtiendront, sur présentation d'un dnemouct écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au mmois 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée puor atseissr aux réunions saeuiaatrrs desdites organisations.

Les acbsenes des mermebs des oisenmagrs nmemnnot visés aux arrêts du 20 mai 1980 et du 17 jlleit 2017 fixant la lstie des commissions, clesoins ou comités asiinmraiftdts ou parareiits appelés à teritar des problèmes d'emploi et de framotoin ou jryus d'examen donnant droit à auaiorsottn d'absence de la prat des employeurs, justifiées par l'exercice de lueurs fonctions, ne nécessiteront anuue asaiuottrion particulière, et n'entraîneront auunce dinuioitm de la rémunération et des avnegatas correspondants.

b) Scioten sdyilncae

Peut ceotsitnur au sien de l'entreprise une soticen siylannde qui assrue la représentation de ses intérêts tles que définis légalement :

? cahque sdinacyt affilié à une oigorasaintn sicyndale représentative au neaivu natanioi et interprofessionnel, qui est représentatif, ou non dnas l'entreprise (syndicat aanyt nommé un représentant de la setcion syndicale) ;

? cauhqe ogiaaisrontn scidyant qui saiftiast aux critères de rspect des veluras républicaines et d'indépendance et est légalement constituée duepis au mmois 2 ans et dnnot le chmap poonsefsenirl et géographique cuorve l'entreprise concernée.

L'affichage des ciooutnnmcimas syndicales, qui ne drovent perrdne en acuun cas un caractère ou un ton irinujuex ou diffamatoire, s'effectuera conformément à la loi, un eixmaprlee dnaevt être tinsrams au cehf d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Des paeuannx d'affichage de dniemosns suffisantes, dnas cqhaue établissement ou aengce dnas ttoue la mresue du possible, dstctiins de cuex affectés aux canmciiootumns du comité scoail et économique, soenrt réservés à cqauhe oarntsoiigan syndicale. Ces pnaaeunx snoert en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dnas un edrniot proche de l'entrée ou de la sorite du personnel.

Un aroccd d'entreprise puet définir les ciinoondts et les modalités de diufofisn des ianoimfnorts slinacydes au meoynd des olutis numériques dlbiptosnis dnas l'entreprise.

À défaut d'accord, les osnaoitgiarns scanyledis présentes dnas l'entreprise et saasiaftnsit aux critères de repcset des verulas républicaines et d'indépendance, légalement constituées dpeius au mions 2 ans penvet metrtre à ditsiiposon des pabiotnclius et trctas sur un stie syacindl aiscclbsee à priatr de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les oatrisnniagos sciylndaes des otiuls numériques mis à luer dispitioosn diot srtafiisae l'ensemble des conodtniis sauitvnes :

? être cibtaplmoee aevc les egeinxecs de bon fnmneintceonot et de sécurité du réseau iunofmarqite de l'entreprise ;
? ne pas aiovr des conséquences préjudiciables à la bnone mhrcae de l'entreprise ;
? préserver la liberté de ciohx des salariés d'accepter ou de rfeseur un message.

Les qiseutons toncahut à la cltoecle des cotisations, aux palobutnicis et ttracs de nurtae syldinace sernot réglées conformément à la loi.

c) Local

Le cehf d'entreprise met à la dopsiistoin des sncteios siyncnedlas un lcoal conformément à la loi. L'aménagement cootpmrera au mmnium une table, des casheis en nombre saunfifst anisi qu'un mluebe de rnnemegat fnmeart à celf et les myneos de cntoicuimoamn nécessaires, à sovaiv un téléphone cmranooptt une ligne extérieure et une ceixnoonn Internet.

En outre, dnas les epenreisrts de mnios de 200 salariés, non visées par la loi, les sitonecs slnyaceids bénéficieront du laocl du comité soiacl et économique, suos réserve de l'accord de celui-ci.

d) Délégué sadcnnyl

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

Un délégué scnaydil supplémentaire est désigné dnas les enreptersis d'au mmois 500 salariés loqruse les cdtioonins prévues à l'article L. 2143-4 du cdoe du tiraavl snot remplies.

Chaque saidncyt représentatif prorua désigner un délégué scydnail ceatrnal d'entreprise dcntiist ou non du délégué d'établissement en vue d'exercer des fnoinotcs de délégué scaiydnl ctrnael d'entreprise lorsque, en apaciioptn de l'article L. 2143-5 du cdoe du tirvaal l'entreprise crmtopoe au moins 2 établissements de 50 salariés, ou plus, chacun. (1)

Dans les enstreirpes à patirr de 500 salariés, il est institué au piroft du délégué snycadil caerntl d'entreprise (et/ ou du délégué siadcynl national, du référent, du coordonnateur, du coordinateur) cmanulut ctete fitncoon aevc celle de délégué d'établissement, un crédit d'heures ftiraorfiae seireemtsl supplémentaire de 30 heures.

Ce crédit ilunct le crédit glaobl supplémentaire institué par l'article L. 2143-16 du cdoe du taivarl puor la préparation de la négociation anunlele d'entreprise.

Dans le cas où un salarié est appelé à qtutier son eompli puor eexcrer une focotinn slcynade puor llelauqe il a été régulièrement mandaté, et dnas la lmtiie de 4 ans, l'absence entraînera la sesinspoun du cnartot de travail. Au-delà de ces 4 ans, l'absence entraînera la rpruute du contrat, aortisse d'une priorité de réembauchage dnas son elompi ou un eoplmi équivalent.

Cette priorité purroa être exercée pdanent 6 mios à compter de l'expiration du manadt de l'intéressé à ctoiodnn que la dnaedme de réembauchage ait été présentée au puls trad dnas le mios svuaint l'expiration du mandat. L'intéressé bénéficiera de tuos les diorts qu'il avait au momnet de son départ de l'établissement, noamtenmt cuex liés à l'ancienneté.

Les epteersinrs qui le stheuoinat puorornt farie ataipocplin du dstiisopif de mobilité sécurisée prévue à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail. »

(1) Le 3e alinéa du d de l'article 3 est étendu suos réserve du rsepect des diosoptsiins de l'article L. 2143-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 4 - Modification du titre III Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le trite III de la cnenoviton ceotlvlice est supprimé et remplacé par les dnopsisitois stvaunes :

« Tirte III
Comités suiiaxox et économiques dnas les eetpnrsries de 11 à 49 salariés

Article 15

Le pneornesl élit les meberms du comité sioacl et économique dnas les établissements dnas les cnndiotios prévues par la loi.

Article 16

Les seulis d'effectifs snot déterminés par les tteexs légaux et réglementaires.

Article 17 Organisation des élections.

L'organisation des élections srea réglée conformément à la loi. À défaut d'un délai différent fixé par le pcorootle d'accord, la litse des cndatdias srea déposée à la diroetchn au mnois 15 jruos fncras aavnt la dtae des élections.

Article 18 Panneaux d'affichage.

Des emntaeelpcms spéciaux snot réservés puor les lseits des candidats, padnnet la période prévue puor les opérations électorales (c'est-à-dire à copmetr de la fioaxtin de la dtae du scrutin), puor acahfgfie des communications, à savior :

1. Aivs du scrutin.
2. Letiss électorales par collège.
3. Textes cnnnacoret le nrmboe d'élus, les cinodintos d'électorat et d'éligibilité, les élections et les veois de ruorces possible.
4. Lietss des candidats.
5. Procès-verbaux des opérations électorales.
6. Ccnionimmutaos reveilats aux élections, diffusées par les lsteis de candidats.

Article 19 Bureau de vote

Le barueu électoral de cuqahe seciotn est composé, puor chauqe collège, de 3 électeurs : les 2 salariés électeurs les puls âgés, et le salarié électeur le puls jeune, présents à l'ouverture du suictrn et acceptant. La présidence atainrppet au puls âgé. Le baeuru est assisté dnas ttuoex ses opérations, noanmmett puor l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par 1 ou pireulsus employés désignés par la dcriteion : lurqose le beuaru a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont que viox consultative. Le porcolote d'accord prévoira les modalités de présence d'observateurs aux opérations de vote. Les meermbs du penrsonel concernés ne sobiunrt aucnue réduction de saiarle de ce fait.

Article 20 Modalités de vote

Les modalités de vtoe snot fixées dnas les porolteocs d'accords préélectoraux, dnas le rcepset de la législation en vigueur. À défaut de protocole d'accord préélectoral, les dsioiotnispis légales s'appliqueront.

Article 21 Règles de dépouillement

Au 1er tuor de scrutin, les ltseis snot établies par :
? les ognaisotnaris sendlcyais représentatives ;
? ceells aanyt constitué une stection sldaiynce dnas l'entreprise ou l'établissement, asnii que les sctyginas affiliés à une ontigroaasin slidnycae représentative au niaveu nonaiatl et ieeoonirepstsfnrnl ;
? et les onaanotiisgrs sadnicelys qui satfnosit aux critères de rcspet des verlaus républicaines et d'indépendance, légalement constituées dpuies au mnois 2 ans et dnnot le cahmp psneifenoosrl et géographique crvoue l'entreprise ou l'établissement concernés.

Si le nmrobe des sfgrafues veanbmblaelt exprimés est inférieur à la moitié du nobrme des électeurs inscrits, ou en cas de crencae de cnatadids au 1er tour, il est procédé dnas un délai de 15 jours, à un soecnd tuor de scirtun ; les électeurs pvuneet voetr arols puor

des leists auetrs que celle présentées par les ontingaioarss syndicales.

Il est attribué à cahuqe ltise aatunt de sièges que le nmbore de viox rilleecluis par elle ciontnet de fios le quniotet électoral. Le nborme de viox rlelcuieeis par une lsite est égal au nmorbe taotl des viox obenuets par chucan des caaddnits de cttee litse divisé par le nmrboe de ses candidats. Le quotient électoral est égal au normbe total des srffegaus vaaeelmbnblt exprimés par les électeurs du collège divisé par le nrmboe de sièges à pourvoir, conformément à la jpsdruierecne rcnuoene en la matière au meomnt de la sgtairune de la covoeinntn collective.

Au cas où il n'aurait pu être pvruou à auucn siège ou s'il retse des sièges à pourvoir, les sièges rsatent snot attribués sur la bsae de la puls frote moyenne. À cet effet, le norbme de viox oeuenbts par cqahue ltise est divisé par le nrmboe augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes lisets snot classées dnas l'ordre décroissant des mnneoyes asnii obtenues. Le 1er siège non povuru est attribué à la lsite ayant la puls frote moyenne. Il est procédé simceseecnvsut à la même opération puor cachun des sièges non pvruuos jusqu'au dernier. Dnas le cas où 2 lestis ont la même myoenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, leiddt siège est attribué à la ltise qui a le puls gnrnad nmbroe de viox.

Si 2 liests ont également rceleuili le même nombre de viox, le siège est attribué au puls âgé des 2 cddatnais sbuieestlpcps d'être élus. Le dépouillement du vtoe a leiu immédiatement après l'heure fixée puor la fin du srtiun et ses résultats snot consignés dnas un procès-verbal signé par les mmbeers du bureau.

Une copie du procès-verbal est rsmiee à cauhqe représentant de ltise dnas les 48 hreues ouvrées anisi qu'à l'inspecteur du travail. Dnas le mios sniavut les élections, les eerrnisetps fnreot panirver les résultats au cernte de tnitameert des élections plolesieenosrfrns ou les renregnosient sur le stie ietrennt du gouvernement.

Article 22 Heures de délégation

L'attribution et l'utilisation des hurees de délégation s'effectuent dnas les cnnidotois prévues par la loi.

Le tpems passé aux réunions, onderiiaars et eoaxritearndris du comité, et de ses commissions, dnas ce cas dnas la ltiime d'une durée golalbe fixée par acrcod d'entreprise ou à défaut par décret, ne s'impute pas sur le crédit des titulaires, ou des suppléants lorsqu'ils rmlnpeaect un tlrituaie absent.

La loi ne prévoit pas de délai puor qu'un représentant qjutte son poste de travail, il est néanmoins extrêmement saolibatuhe que les représentants préviennent de luer aecsbne le puls tôt possible, aifn que luer reamnepeplct pussie être assuré. Au sien de cqahue entreprise, une cittnareoocn porura s'établir ernte l'employeur et les représentants du prnoeensl aifn de fxier un délai raisonnable, suaf stiaitoun exceptionnelle.

Article 23 Local

Dans chuqae établissement, la dtcroeiin diot mtetre à la dssoipstiin des mrembes du comité soacil et économique le lcoal et le matériel nécessaires puor luer ptertreme de relmipr lerus miissnos et nmeatomnt de se réunir.

Article 24 Licenciemnt

Les ctnonioids de lcciieneenmt des mrmebes du comité saocil et économique snot celles prévues par les diioistosnps légales et réglementaires. »

Article 5 - Modification du titre IV Comités

d'entreprise

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Le titre IV de la convention cioclvltée est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Titre IV

Comités sociaux et économiques des entreprises d'au moins 50 salariés

Article 25

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

Article 26

Composition du comité

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

Article 27

Comités sociaux et économiques d'établissement et comité social et économique d'entreprise

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts, il est créé une réserve des salariés d'effectifs légaux et réglementaires des comités d'établissement et un comité social et économique d'entreprise.

Les comités d'établissement comprennent des mêmes attributions que les comités sociaux des entreprises la limite des salariés confiés aux chefs de ces établissements.

Article 28

Attributions et pouvoirs

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

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

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

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

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

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

Article 29

Fonctionnement

Le comité détermine dans un règlement intérieur les modalités de

son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont confiées par la loi.

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

Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, l'ordre du jour de la séance est communiqué aux membres 6 jours avant la séance.

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

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

Article 30

Commissions

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

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

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

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

Article 31

Subvention au comité social et économique

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

(1)

Article 32

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle aux dispositions concernées par les conventions collectives ou d'usage.

(1) La deuxième phrase de l'article 31 est élue de l'extension de l'application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Modification du titre VIII Hygiène et sécurité

Article 6

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les dispositions de l'article 57 de la convention sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 57

Les pitears cconatntrtaes afmrnefit luer volonté de tuot mtrete en ?uvre puor préserver la santé des salariés occupés dnas les différents établissements. Elcls se tniednort en étroites rlnatieos puor l'étude et la msie en apopaitilcn de tuotes dnispiitsoos poperrs à anemuetgr la sécurité des travailleurs, améliorer lrues cootidinns d'hygiène du traiavl et ageuemntr le clmait de prévention.

Les eyomepurils snot tnues d'appliquer les dsotpsiniois légales et réglementaires reeviatls à l'hygiène et à la sécurité dnas le travail, nanmmeott en ce qui ccnronee les misosins et le fcnnmeineoont des comités saoiucx et économiques en matière de santé, sécurité et cotniindos de travail. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les doioisptinss de l'article 57 bis snot modifiées cmme siut :

« Atircle 57 bis

Formation en santé, sécurité et ctiodninos de tvarail des mmrbees du comité saicol et économique

Les dniitiospsss suivantes, établies en apiapiloctn de l'article L. 2315-18 du cdoe du travail, déterminent les cinnditoos dnas lqlseeleus les mbmbers de la délégation du prnoseenl du comité saocil et économique bénéficient de la fortaomin nécessaire à l'exercice de lures misosins en matière de santé, de sécurité et de cdontoinis de travail.

1. ? Bénéficiaires

Bénéficient de ces dtopsnoiiss les memrbes de la délégation du pnersonl du comité sicoal et économique, les suppléants et les représentants sichnydaux au CSE, qui n'ont pas reçu de foaomitn à ce titre, ansii que les référents en matière de ltute ctorne le harcèlement suxeel et les atmeessngis sexistes.

2. ? Nrtaue de la formation

La fooarmitn dnot bénéficient les mbemers précédemment cités a puor oejbt de développer luer aiuttpde à déceler et à mrueser les rquisues preselonfinos et à aaeslynr les conidnoits de travail. Cttee fartimoon qui revêt un caractère théorique et pratique, tned à iteniir cuex qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mtrete en ?uvre puor prévenir les ruqsies pilsneenosofrs et améliorer les ciinnodtos de travail.

Elle est dispensée à cahque intéressé sloen un pgrmmroae qui teint compte, etrne autres, des caractéristiques de la perofsosin et des caractères spécifiques de son entreprise.

3. ? Cnidtoinos d'exercice du doit au stgae de formation

a) Durée du satge de formation.

La durée du satge de footmrain est d'une durée minailme de :
? 5 jorus dnas les erpnstriees d'au mnois 300 salariés ;
? 3 jours dnas les eetsirrneps de minos de 300 salariés.

b) Dedamne de satge de formation

Le mrbmee du comité saicol et économique qui ennted bénéficier d'un stgae de frotoamin en fiat la daendme à son employeur. Cette deadmne précise la dtae à lqleuale il suthoiae bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son pirx ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

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

À sa dtae de présentation, elle est imputée par priorité sur le cigentonnt de bénéficiaires de fioamortn économique, sliocae et sidcalnye fixé par arrêté ministériel, conformément à l'article R. 2315-17 du cdoe du travail.

Dans les 2 cas, les jrous pvuenet être répartis entre pesiurlus mbemers du comité soaicl et économique. L'effectif à pdnrre en

considération est ceuli qui précède la désignation des meemrbs du comité saicil et économique. Toutefois, l'employeur puet reteoprr le stage, si l'absence du salarié est siuecplbste d'avoir à la dtae prévue des conséquences préjudiciables au secvire de la clientèle ou à la bonne macrhe de l'entreprise. Cette faculté de rpeot ne puet être exercée qu'une fios vis-à-vis d'une même demande, et dnas la litmie de 6 mois.

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

4. ? Osрманiges chargés d'assurer la formation

Il pourra être fiat appel puor la fortimaon des meemrbs du comité sicoal et économique :

? siot à des oergsamnis fuginrat sur une ltise arrêtée par le mirtnsie chargé du tvaaril solen la procédure prévue à l'article R. 2145-3 du cdoe du taraivl ;
? siot à des orsenmiags agréés par le préfet de région sleon la procédure prévue à l'article R. 2315-8 du cdoe du travail.

5. ? Pisre en crhgae de la rémunération des sirgataeis et des fails afférents à la formation

a) La rémunération des sieagatris est miaetunne par l'employeur dnas la liimte fixée au pagphrrae 3 a.

b) Dnas les mêmes limites, l'employeur pnerd également en cgrae les frias afférents à la formation, comme siut :

? fails de déplacement : à crnruecogne du tiraf de scdeone csslae des cmneihis de fer, aplaclbipe au traajt le puls dcreit dipues le siège de l'établissement jusqu'au leiu où est dispensée la fotormain ;

? faris de séjour : à crcronncuee du maotnt de l'indemnité de mossiin fixée en aoctipilpan de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

? rémunération des ogaeimsnrs de ftoimroan : à ceccnonrure d'un mntoant qui ne puet dépasser, par juor et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fios le mnaotnt harroie du salriae mimnuim de croissance.

c) Les dépenses de rémunération des osgraenims de frmtoiaon et les frais de déplacement et de séjour exposés par les siargtaies ne s'imputent pas sur la ppirtoiciaan au développement de la ftmoaiorn pislefrenlnoose continue.

Dans les etrnierseps de moins de 300 salariés, les dépenses engagées au tirt de la rémunération du temps de fmroation des setiaragis snot déductibles dnas la lmiite de 0,08 % du mnotnat des saielras payés pandent l'année en cours, du manontt de la poirtipatiacn des eyelmorpus au fenianncemt de la fmotioran pesrlfsnleoonie continue. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les dsstiinoois de l'article 57 ter snot modifiées cmome siut :

« Acitltre 57 ter

Formation des mrbemes du comité sicoal et économique

Les euyrelmpos snot incités à pderrne en considération luer boiesn de foiormtan en la matière. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 16 juin 2020

Les dpstoosiins de l'article 58 snot modifiées cmme siut :

« Atlicre 58

Matériel de protection

Les eorpylmeus s'engagent à vlleer à la qualité et à l'efficacité du matériel de priteocton et à rchehecrer en acrocd aevc les cosmosinis d'hygiène et de sécurité ou les mbemers élus du comité social et économique les meyns les puls appropriés puor asreusr de manière cvctelloe la sécurité des salariés. »

Accord du 23 juin 2020 relatif au

développement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO ; CFE-CGC Agro,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les gestirsos aleaterimnis de Farnce (LGADF), par lettre du 20 jinevar 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le présent accord vsie toteus les etiperresns (identifiées par luer numéro SIREN) eartntn dnas le camhp d'application de la conoitnevn ceilovlcte ntanailoe des cmcrmoees de gors n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la ctionoevn clceloitve du négoce de tsisus (IDCC 1761), la ceonntoivn cveicttloe du négoce de cfonisree (IDCC 1624) et la ceitonnovn clolcveite du négoce de fonutrieurs dinratees (IDCC 0635), conformément au neoaavu périmètre de msuree de l'audience sacynlide défini par le cuiorrer de la dicoterin générale du taarivl du 12 nrobemve 2019.

Article 2 - Contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020
Article 2.1 - Objet
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Une ctbtionuionr aunnnle pntrolaee otioarlbige est créée aifn de ptrmteree un mleiluer fnoentnmncieot du piaismatrrre et d'assurer la ptmoorin et le développement d'un daoliuge scoial de qualité dnas la branche.

Pour ptrrmteee à la bahcnre de ceoversnr son rôle régulateur, il est nécessaire de mnentiair une gesoitrn piriaarte de qualité, de cerofontr la pcale et le rôle des prrtiaaeens saoucix et de reeffncor luer légitimité dnas la création de normes.

De même, les peiartrteans suaocix sahiunteot développer les acitnos menées au neaviu de la bhnrace au bénéfice des salariés et des eertiensprs de la profession. Puor ce faire, la bcnahe diot deremeur la stuurtce de réflexion, d'anticipation et de cpeionctn des dionspioists et dspstiotfiis conventionnels.

La bachrne diot également roecenrfr ses actonis d'information auprés des salariés et des cfhes d'entreprises sur la cineonovtn cocilietve nalnotiae et les arcdcos de brhcnæ ; les dsifsoiipst cniennvtonlos enixstats netmnmaot en matière de prévention des rseuiqs professionnels, d'insertion, de firomtoan et de qciaofltiuiin pefloonreinslse (apprentissage, CQP?).

Article 2.2 - Montant
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025

Le mtoannt aunenl de la cbiotrotinun polrnaate puor le développement du digaulue sicaol de banrhce est fixé à 190 eours par entreprise.

Ce matnnot évoluera dnas les mêmes pitronorpos que les atmgtouenians des slraiaes mnimia ceointnnnolves décidées au nievau de la brahnce et dronnea leiu à un rendez-vous en fin d'année.

Par ailleurs, si les fiars de celtloce atemgunnet de puls de 20 % par ropaprt à cuex ablealippcs à la dtae du présent annveat (soit 9,20 euros HT) les praeietrnas soiacux de la branche cievnnonnet de se réunir dnas le mios savuint aifn d'étudier l'impact de cttee rieolaostiarnv sur le moanntt de la cobtnuiotrn patronale.

Cette cobritintoun obligatoire, appelée annuellement, est à la cghrae des esirteeprns (identifiées par luer numéro SIREN) enrtant dnas le cahmp d'application visé à l'article 1er du présent accord.

La crunittbioon anellnue poalnrate srea recouvrée snviaut les modalités arrêtées dnas la connteiovn de goeistrn à ccurlnoe ernte l'association pairitare de gsoiten et d'affectation de cette conirtoutibn aelunlne patronale, tllee que visée à l'article 2.3 ci-après, et l'organisme ctllloeuer choisi.

La cntiotboiurn aulnelne est intégralement due dès lros que l'entreprise relève du champ d'application visé à l'article 1er du présent accord, même au cruos de l'année.

Article 2.3 - Création d'une association paritaire de gestion et d'affectation de la contribution pour le développement du dialogue social au sein de la branche
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025

Afin de gérer et d'affecter les fdnos iussu du vseemner de la ctbnirution alluenne panoatrle ogrlbaitoie puor le développement du daigluae scaoil de la branche, de manière transparente, il est décidé de créer une aotcoisaisn pitairare de goietsn et d'affectation de la coortinbtuiun puor le développement du daigluae scaoil au sien de la bhcarne des cmereocems de gros, dnas le crade des dsisotnopiis de la loi 1901.

L'objet de cette aiaitoocssn est de :
? désigner l'organisme cutlolceer aevc lqueel une cnevnotoin de geostin srea cocunle ;
? gérer la ciubnootirtn anulenle pnrolatae obiragioltte visée à l'article 2 du présent arcocd ;
? vielelr à la répartition des fdons conformément aux règles visées à l'article 2.5 du présent aocrcd ;
? vérifier la conformité de l'utilisation des fodns conformément aux règles visées à l'article 2.4 du présent accord.

Cette asioaicston pitraiae de geostin est composée des otnagaiisnors ptearonlas et snecyluais représentatives stniegraais ou adhérentes du présent acorcd collectif.

Les oanriosgtinas porealants et scndalyeis représentatives, steagnariis ou adhérentes du présent accord, snot merembs du csoeintl d'administration et du braeuv de cette association.

Le ceiosnl d'administration se csmopoe de 2 représentants par oaisngirtaon scdiylnae de salariés ruoenene représentative dnas la brnache et sintairage ou adhérente du présent accrod et d'un nrmohe égal de représentants des onianigtsraos ptolaranes rucnnoees représentatives dnas la brahnce et sitnregaais ou adhérentes du présent accord.

Le ciseonl d'administration aussre le svuii des comptes, villee à la bnone uittosailin des fodns et dnone un aivs sur le rpaupt auennl d'activité de l'association.

Lors de la 1re réunion, le cisonel d'administration élit, prmai ses mbemers : 1 président et 1 vice-président ; 1 trésorier et 1 trésorier ajoint ; 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Le ceoinsl d'administration se réunit au mions duex fios par an.

Le bruaeu se cpmsooe d'un représentant par oiaragnitosn sndcialye de salariés runocene représentative dnas la bnchrae et sarntiaige ou adhérente du présent aocrcd et d'un nbmore égal de représentants des oainogntriass paltarneos rucenneos représentatives dnas la bhnaere et sinairtgeas ou adhérentes du présent accord.

Le buerau se réunit au monis un fios par trimestre.

Le siège scaiol de l'association parriitæ est fixé au 29-31, rue Saint-Augustin à Paris (75002).

Le secrétariat de l'association est tneu par la CGF (Confédération des getirssoss de France).

L'association est dotée de stautts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 2.4 - Affectation de la contribution annuelle patronale *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Après déduction des frais de collecte de la contribution, le solde des fonds est destiné à financer, notamment :

- ? le fonctionnement des instances patronales de la branche (frais de déplacement, de représentation et d'hébergement, frais de fonctionnement, frais de secrétariat, frais de location de locaux etc.) ;
- ? le temps de préparation aux réunions patronales de la branche dans les conditions fixées par l'accord de branche du 8 mars 2018 relatif à la mise en place de la cismosion patronale ;
- ? les frais de négociation et d'interprétation de la convention collective ;
- ? les frais d'études et de rapport de la branche ;
- ? les frais de recours à des cabinets d'experts extérieurs ;
- ? les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de la branche ;
- ? la promotion du dialogue social et de la conciliation sur les adresses nationales ou nationales territoriales, la promotion des métiers, des dispositifs de formation, la participation aux instances consultatives et aux instances de la branche ;
- ? les frais liés au fonctionnement de l'association visée à l'article 2.3 du présent accord.

Article 2.5 - Répartition de la contribution annuelle patronale *En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025*

Après déduction des frais de collecte de la contribution, le solde des fonds est réparti annuellement suivant les règles ci-dessous :

- a) 60 % pour le fonctionnement de la CPNPI et des différentes instances patronales et, pour les actions d'information et de promotion, attribués et répartis entre les organisations patronales représentatives dans la branche proportionnellement à leur pourcentage de représentativité déterminé en considération du nombre d'entreprises adhérentes.
- b) 40 % pour les actions d'information et de promotion, attribués et répartis à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Les règles de répartition décrites aux paragraphes a et b ci-dessus peuvent être révisées, par avenant au présent accord, en fonction :

- ? de l'évolution du nombre de salariés d'employeurs et/ou de salariés représentatifs dans la branche des comités de branche ;
- ? des résultats de la mesure de l'audience fixés par les arrêtés de représentativité en vigueur dans la branche.

Article 2.6 - Organisme collecteur *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Les fonds destinés au fonctionnement du dialogue social résultant de la contribution annuelle patronale sont collectés par un organisme collecteur qui sera désigné par l'association, conformément à l'article 2.3 du présent accord et aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Il sera conclu une convention de gestion des fonds entre l'association et l'organisme collecteur afin de définir les frais et les modalités de collecte.

L'organisme collecteur tiendra une comptabilité distincte permettant d'identifier les fonds collectés en exécution du présent accord.

L'organisme collecteur fournira annuellement et sur demande de l'association la liste des entreprises collectées, le montant exact de la collecte, tous documents, y compris comptables, relatifs à la collecte.

Article 3 - Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des

entreprises de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles applicables à l'ensemble des entreprises et d'une répartition équitable de la charge de fonctionnement du dialogue social entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, quel que soit leur effectif, dans un fonds mutualisé.

Article 4 - Durée *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 5 - Dépôt, extension et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son inscription par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 - Révision *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par l'intermédiaire d'un comité de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'accord pourra faire l'objet d'une demande de révision selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension.

Article 7 - Dénonciation *En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020*

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il est convenu de prévoir l'effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.(1)

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du gérant du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du travail.(2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le dialogue au sein du monde du travail.

Au niveau de la branche, il permet notamment :

- ? d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords

noauatinx isonneerslfpteirnos aux spécificités et bieosns d'une activité au raged de la cnurntjcooe économique ;
? de mttree en plcae des atcnos petnartmet la viostralioan de la branche, d'accorder des avgtneaa aux salariés tuot en préservant la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, il a été constaté ces dernières années par les prtienas suicoax la mactitpoluliin des obtiingloas et mnsiois qui luer snot confiées au nieavu de la bharcne (formation professionnelle, tpmes de travail, prévoyance, santé, intéressement et participation, égalité hommes/ femmes, etc.).

L'élargissement du cmhap de la négociation ccviolltee ssppuoe que les pirtnaarees soaciux seiont en mresue d'exercer au meuiux luer rôle qui s'est étendu et complexifié.

Ceci est d'autant puls vari au rrgaed du ctxnotee peiatlcuurr de la brhacne des cecmeroms de gros, enemeslletniet composée de TPE (80 % snot des etrpsnieers de moins de 11 salariés) qui requièrent un ammecnongeacpt puls soutenu.

Les oritsnnagias snirgeiatas du présent accrod sinuhtoacet dnoc stutturecr la négociation clctileove dnas la bnarhce en lui dnonant des myones et développer les acntios de pomotroin et de vsrtoiaioln de la profession.

Elles réaffirment luer volonté de csoirnurte et développer des raotins sileoacs oteverus et responsables, dnas le scuoi du développement des errsetnipes de la bhcanre et de l'emploi.

Ainsi, il est arappu nécessaire aux pairtneeras sacioux que la chrage de fonncienmetot du dilagoue soaicl siot équitablement répartie enrte tetous les erptsenreis rnlaveet du cmahp d'application de la cnoenoitvn ccoetvile des cemmeerocs de gros, à trreavs la msie en palce d'un fdnos mutualisé.

Accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la convention collective nationale du commerce de gros et la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires

Signataires	
Patrons signataires	CGI ; COMIDENT,
Syndicats signataires	FS CFTD,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lertte du 19 jenviar 2026 (BO n°2026-4) Les giresostss atlnmiaieires de Fcarne (LGADF), par ltrtee du 20 jinaver 2026 (BO n°2026-4)

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Dans le crade de la rciruttsreotaun des brcnhaes psolsenrielnoefs engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, par le décret n° 2016-1399 du 19 otobre 2016 et par arrêté en dtae du 9 arvil 2019 (JORF n° 0093 du 19 airvl 2019, txete n° 23), les dispositions, accords, anventas et anenexs appliqués dnas le cadre de la cenovntion clliceotve nalinotae du négoce en fiuouetrnrs dreineas (IDCC 635) du 26 norvbeme 1971 ont été annexés à la cvnniooetn ctilecoilve naitlnaoe du comecrme de gors (IDCC 573) du 23 jiuin 1970.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle foisun et désireuses d'en pielanfir ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la roaeritsuctrutn des bencahrs professionnelles, les pariets au présent acrocd de fuoison de brehnacs ont expressément fiat le ciohx de procéder à la fsuoin des dsiotspoinis cenotvinonllnees dnot ils relèvent en 2 tpems :
? du 25 smbretpee 2019 au 4 nebrmove 2020 : période de négociations. Danurt cttee première période, la cenivotnon du négoce en fuunorteris drtaeeins est spileenmmt annexée à la cveoitonn ctcoeville natnloaie du cemormce de gros. En conséquence, la cetonnivon ctiolecvle nnaitaole du négoce en fetruoiruns drnieates n'aura voitcaon à s'appliquer qu'aux salariés reanevlt du camhp d'application défini à l'article 1er de ctete

Pour ce faire, une citubtrnoion alennule prtaoalne est msie en pclae et a également puor oejbt de rooeecfnr l'information auprès des salariés et des chefs d'entreprises sur la cnovtneoin cvlelotice nationale, sur les aordccs de bcnahre et sur les dfoitspisis colinnntveones existants, netnammot en matière de prévention des risques, d'insertion, de ftriaoorn et de qfloiactuiaian pnrleoeflnsose (apprentissage, CQP ?).

L'accélération du pseccuros de rruirsaeattocn des branches, comme le connaît la cioevnotnn ctilvoelce des creemmcos de gors qui a déjà intégré 3 cntoevonnis cvliltecoes naeantlois (tissus, cfesnirioe et foruuniers dentaires), nécessite également des mnyoes aifn d'accompagner ce mouvement. Négocier un arccod de champ et a fritoori crsrtniuee une nlelvoue cteovonnin cclitoelve nécessitent de miieolbsr des mnyoes iportamtns : tepms de négociation, tpems puor préparer les négociations, tvaruax de dginiosatc de la situiotan initiale, étude d'impact des évolutions envisagées ?

Les pinraatrees sociaux, réunis au sien de la coimmission piratarie ptamennere de négociation et d'interprétation, en saingnt le présent accord, réaffirment ansii la peirtennce du duliagoe soiacl de banchrre viasnt la cusloincon d'accords coctfilleis ciitofnusts d'un elmbnsee de règles ceuomms à ttoues les etnrsiereps de la bhrnace et faronvsiat la régulation économique et slcioae du secteur.

Tout en réaffirmant les perpcciins isuss de l'accord du 8 mras 2018 ratleif à la msie en plcae d'une cmismosoin parriitae pnnmetaree de négociation et d'interprétation (CPPNI), les paarerethn soucaix etneendnt asini pmrteere à la brchnae des cecrmemos de gors de diesposr de menyos fieraicnns pnmeerttat le développement du daiuloge social.

Les pitraes saigeniarts cnnienenovt ce qui siut :

convention. Puor luer part, les salariés revnlaet du cmahp d'application de la ctoeionnvn ccilltevoe du ccemrome de gors cunonnotiert d'être régis par les sulees sipitalutns de laidte convention, à l'exclusion des stuliantoips de la cioevnotnn cltlcevioe nniaotlae du négoce en frouiturnus dntaeers ;
? à pitarr du 1er jaeinvr 2021 : intégration. À prair de cette date, il srea fiat aopitalpcn à teotus les esieerntpsr et salariés rvleant de la cneitoonvn ctcoelvile noiatlnae du négoce en fueirtornus dreeaints des ditiopnissos de la coeiontnvn cltlvooce notnilaae du cormmee de gros, suos réserve des spécificités et précisions déterminées daurnt la période de négociations et détaillées aux alrcties 1er et svtainus du présent acorcd de fusion.

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a voaiocnt à s'appliquer à teotus les erpsitnrees qellue que siot luer taille, les pianarertes scouiax conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dpnsoitiis spécifiques aux eresietrnps de mions de 50 salariés.

Ceci étant rappelé, il est exposé ce qui siut :

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent aocrd de fosiun a puor obejt de déterminer les modalités solen llqsueeles l'ensemble des enrtipseers et salariés rneavlt des dnipotissios de la cotnevonin ccolleitse ntaalinoe du négoce en fnureoutirs dentaires, aujourd'hui annexée à la coetnonvin ccovieltle noitaalne du crmoemce de gros, foenrt aaoicplpitn des seuels dpoisoonsitis de la cointnevon ctvlcoeile nlaioante du ccormeme de gros, suos réserve tuoeifots des spécificités et précisions détaillées aux atrciles 3 et suvaints du présent aocrd de fusion.

Article 2 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent arccod de fsiuon est de portée générale. Il cnrenoce tuos les salariés, qlleue que siot la tillae de lerus entreprises. Il n'y a dès lros pas leiu de prévoir des dotsnioipsis spécifiques aux eserttrpenis de moins de 50 salariés.

Article 3 - Principe
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

À compter du 1er janvier 2021 :

? les parties conviennent que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros s'appliqueront aux salariés et employés des entreprises rattachées aujourd'hui du champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires. À cet effet, le champ d'application tel que défini à l'article 1er de la convention collective nationale du commerce de gros sera modifié afin d'y adjoindre « les négociants en fournitures dentaires et leur personnel salarié » ;

? les dispositions de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires s'appliqueront pleinement et immédiatement.

sous réserve toutefois des dispositions figurant aux articles 4 et 5 du présent accord.

Article 4 - Exception

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Par exception aux dispositions de l'article 3 ci-avant, les parties conviennent que les dispositions de l'article 27 relatives aux congés payés de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires seont maintenues au bénéfice des salariés dont le contrat de travail les rattache à une entreprise rattachée à l'ensemble des dispositions de l'article 27 au 31 décembre 2020 (contrat de travail en cours d'exécution ou suspendu) :

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

a) La durée du congé, fixée par le premier alinéa des articles L. 3141-3, L. 3141-6, L. 3141-7, L. 3141-11 et L. 3141-12 du code du travail, est augmentée de :

? 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

? 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

? 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Article 5 - Intégration de la prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Les dispositions de la convention collective nationale du commerce de gros ne prévoit pas le versement par les employeurs d'une prime d'ancienneté à leurs salariés. Une grâtification d'ancienneté, constituée en une virement sur le compte d'ancienneté des salariés en fin de contrat de travail est prévue à ce jour.

En conséquence, les parties conviennent que le 1er janvier 2021, les entreprises rattachées du secteur du négoce en fournitures dentaires et faisant actuellement application de l'article 11 alinéas 1er et 2 de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires, intégreront définitivement, au salaire mensuel brut de leur(s) salarié(s) concernés à cette date, la prime d'ancienneté mensuelle perçue par ces dernières et dont le montant est arrêté au 31 décembre 2020. Cette prime, une fois intégrée au salaire brut, ne sera plus due.

Article 6 - Table de concordance des classifications (en annexe I au présent accord)

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Concernant les classifications, les parties conviennent d'appliquer celles de la convention collective nationale du commerce de gros (brochure : 3044) à l'expiration d'un délai de trois ans et au plus

trad le 1er janvier 2021. À cet effet, une table de concordance des classifications est annexée au présent accord de fusion.

Article 7 - Application des minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Les salariés rattachés à l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires en sorte au 1er janvier 2021 et dont les salaires bruts perçus (prime d'ancienneté incluse conformément à l'article 5 ci-avant) sont inférieurs aux minima conventionnels de la convention collective nationale du commerce de gros à l'équivalence équivalente (conformément à l'article 6 ci-avant), se voient attribuer les minima de la convention collective nationale du commerce de gros à l'équivalence équivalente à l'expiration du délai de trois ans et au plus tard le 1er janvier 2021.

Les salariés rattachés à l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires en sorte au 1er janvier 2021 dont les salaires bruts perçus (prime d'ancienneté incluse conformément à l'article 5 ci-avant) sont supérieurs aux minima conventionnels de la convention collective nationale du commerce de gros à l'équivalence équivalente (conformément à l'article 6 ci-avant), conservent cette rémunération.

Article 8 - Durée et suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Les parties conviennent de faire un point annuel sur son application.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent avenant, les parties s'engagent à se rencontrer dans un délai de 2 mois suivant la date de l'une des réunions signifiées en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales en vigueur.

Article 9 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Au terme du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions légales, auprès des services du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 10 - Extension

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès des services du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Annexe I

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bluefields officiels des conventions collectives.)

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

Avenant n° 1 du 22 septembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de

reconversion ou promotion par alternance dit Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFP ; CGT CSD,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les groupements professionnels de l'agriculture (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Durée de « Pro-A » et durées de formation
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Les dispositions de l'article 5 « Durée de Pro-A » et durées de formation » de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la convention collective des commerces de gros (brochure n° 3044), sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 5
Durée de Pro-A » et durées de formation

La durée des pourcentages dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») est comprise entre 6 et 12 mois, avec une proportion comprise entre 15 et 25 % de la durée consacrée à la formation, dans que la durée de formation ne puisse être inférieure à 150 heures.

Compte tenu de l'individualisation du parcours individuel à la certification, la durée du parcours pourra être portée jusqu'à 24 mois et la durée de la formation, au-delà de 25 %, pour l'ensemble des bénéficiaires visés à l'article 2 de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la convention collective des commerces de gros (brochure n° 3044), préparant une des certifications suivantes, visées à l'article 3 de l'accord du 21 janvier 2020 susvisé :

- CQP vendeur sur site en commerce de gros (RNCP 32389) ;
- CQP vendeur conseil à distance en commerce de gros (RNCP 32391) ;
- CQP vendeur itinérant en commerce de gros (RNCP 32390) ;
- CQP manager d'équipe commerciale itinérante en commerce de gros (RNCP 29566) ;
- CQP manager d'équipe commerciale sédentaire en commerce de gros (RNCP 29567) ;
- CQP responsable d'unité commerciale en commerce de gros (RNCP 29568) ;
- CQP chef d'équipe logistique en commerce de gros (RNCP 32386) ;
- CQP manager logistique en commerce de gros (RNCP 32387) ;

Avenant n° 2 du 4 novembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FNAAC CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les groupements professionnels de l'agriculture (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Certifications professionnelles visées
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les dispositions de l'article 3 « Cofortirains professionnels »

• titre professionnel endosseur du transport routier de marchandises sur poids lourd (RNCP 1884) ;
• titre professionnel conducteur d'engins sur véhicule utilitaire léger (RNCP 34150). »

Article 2 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Révision
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions susvisées dans le présent avenant et de travailler à mettre en œuvre ses modalités d'application.

Article 4 - Publicité et date d'effet
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son enseignement sera sollicitée par la partie patronale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2020

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'article 5 de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la convention collective des commerces de gros (brochure n° 3044).

Le présent avenant est conclu dans les conditions définies par les articles L. 3121-53 et suivants et l'article L. 3121-64 du code du travail en l'absence d'accord d'entreprise.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à tous les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

visées » de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la convention collective des commerces de gros (brochure n° 3044), sont complétées par les dispositions suivantes.

Est ajouté aux certifications mentionnées le « titre professionnel responsable d'unité commerciale RNCP38676 ».

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A » est destiné à faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la professionnalisation ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle, laquelle doit répondre à des enjeux en termes de mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les entreprises des commerces de gros font face à un environnement dans lequel de nouvelles évolutions majeures, liées à l'origine de risques d'obsolescence des compétences des salariés dans la fonction commerciale.

Pour faire face à ces évolutions, les entreprises tendent à renforcer leurs stratégies de différenciation, notamment au travers du développement de leur offre de services et de la recherche d'innovation. Cette offre de services et d'innovation est portée et relayée par les équipes commerciales.

Ainsi le rôle des mnegras ciaurmmoecx est indispensable, ceux-ci snot en première lgnie puor ptorer les tmrrfaoinantss à l'uvre dnas les entreprises, dnoner du snes aux évolutions ooaitsanineegnlrs et fcileiatr l'appropriation des oliuts digitaux.

Jusqu'ici eltsieesmneelnt légitimés par lrues compétences teunceqhis et très frtmeneot mobilisés par des activités de tmertienat et de tinsrsmaison de l'information, les maranegs caoimeucrmx voient luer pitinnomoesnt et luer rôle évoluer. Le déploiement des otulis duigtaix de goitsen de l'activité a pierms aux peseofolnsirns de la fcroe de vnete d'être puls ateuomns en matière de reccehhre d'informations sur les clients, sur les ptoudris asnii que sur le suvii de leurs peaermrfoncs commerciales.

Par conséquent, les bseoins en compétences des mgenaras ccuameimorx s'orientent aujourd'hui vres des compétences de rmutecrenet et d'intégration de collaborateur, d'animation d'équipe, d'accompagnement de chquae mmrebe de l'équipe cemlimcorae dnas l'optimisation de ses actions. Les meangars cmramiuoecx snot également sollicités puor développer la curtule numérique de leurs équipes, dnas une liquoue d'accompagnement du cmneagehnt via l'utilisation des oltius numériques.

En s'appuyant sur l'équipe et aifn de mianinetr la continuité du parrcuos client, les mnraaegs cceomamaiurx eretnnntineet et développent l'aspect maarhcnd en tanent cmotpe de l'offre prioudts et des mdeos de coomsitamonn des ctielns en perpétuelle évolution.

Enfin, les mengraas ciocaurmmex étant deretcmient chargés du pialgtoe cmcmeorial d'un périmètre donné (secteur géographique, marché, unité marchande), ils doivent, à l'image des psnlosreeionfs de la focre de vente, etixploer des ianciedrtus de prfoearcmne de puls en puls fins.

Pour ce faire, il est proposé par le biias de l'organisme de footarmin AFCODMA, la fiontaorn EFCA (école de cmocmere de la filière automobile) qui prépare au trtie pfenosiosenrl « maeangr d'unité mnahcadre RNCP32291 », foritamonn pvuoant dnoc être siuvie dnas le crade du dsitpsoiif « Pro-A ».

On rtervuoe dnas le crdae du trite mgnaear d'unité mdrnhacae les bolcs de compétences svnituas :

- 1. ? Développer la diyquame cmmoliearce de l'unité mcnrhdaae dnas un eoerenennvnimt onciaamnrl :
Gérer l'approvisionnement de l'unité marchande, peoiltr l'offre pudrits de l'unité marchande, réaliser le mraaacdshigne de l'unité marchande, développer les veetns de sverices et de poudirs de l'unité marcdahne en peanrnt en compte le pacurros d'achat omnicanal.
- 2. ? Opetmiisr la pafncmrreoe économique et la rentabilité financière de l'unité mhnrdacae :
? établir les prévisions économiques et financières de l'unité macdanhre ;
? asalnyer les résultats économiques, fiearcnins et bâtir les palns d'actions puor artentdie les oebjicfts de l'unité marchande.
- 3. ? Manegar l'équipe de l'unité machrande :
? ruetrceer et intégrer un cletuloraobr de l'unité marchande, piienflar et conorodenr l'activité de l'équipe de l'unité marchande, aomapcgnecr la panmrcroefe individuelle, amener l'équipe de l'unité marchande, cruiodne et aeinmr un pjeort de l'unité mcahdnrae ;
? mertte en uvre les mueress de prévention, reteecspr et fraie

Accord du 8 janvier 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable APLD

rsteceep les règles de sûreté, santé et sécurité au travail, ttserantrme les cogsnines oareemnl et par écrit, ulisteir les oitlus numériques et les atpacfpilis de giseotn de l'unité marchande, réaliser une vlliee sur les piurotds et sevrices en lein aevc l'activité de l'unité marchande.

L'accès aux 11 crttiiecinoafs psolnlsiefnoeers éligibles au dsosiiptf de reoreicsoynn ou pioootrmn par aelratncne dnas la bcnrhae des ccmmeeros de gors puet s'effectuer dnas le cdrae d'un parours de ftioomaorn en acrlenlae et/ ou dnas le cadre d'actions de vdtliaioan des aqcius de l'expérience (VAE).

Article 2 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2021
Le présent anvnaet est cncolu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Révision
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2021

Le présent avanent puet être révisé soeln les diisonpsioits prévues aux atcilers L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail.

Les praeits sarginaiets convinneent en outre de se réunir en cas de mciindiafotos législatives ou réglementaires anayt une inincdcee dritcee ou irciedne sur les dstiionpisis ctnueoens dnas le présent anevant et de nratue à rmtreete en cause ses modalités d'application. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtsinopisios des acertlis L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teels qu'interprétées par la jpicesudrnrue de la Cuor de cassation. (Arrêté du 18 février 2021 - art. 1)

Article 4 - Publicité et date d'effet
En vigueur étendu en date du 22 janv. 2021

Le présent anevnat frea l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son etnoieixsn srea sollicitée par la pitare patronale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 janv. 2021

Le présent aannevt a puor oejbt de réviser les dopissotinis de l'article 3 de l'accord du 21 jvniaer 2020 rtlieaf à la msie en uvre du doiiptissf de rcoosenivern ou pmorotion par atrnnlecae (dit « Pro-A ») dnas la cotnoveinn ctoillvcee des cmemrecos de gors (brochure n° 3044), aifn d'intégrer dnas les cnittfeciaoirs éligibles au dispiisotf le « ttire peeoionnnfssrl mgnaear d'unité mndaarche ».

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a vaction a? s'appliquer a? toteus les eerntpsries quelle que sioit luer taille, les ptaeraniers soicuax conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des diitssnopoiss spécifiques aux erentsreips de monis de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFE-CGC Argo ; FS CFDT,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lrtete du 19 jneavr 2026 (BO n°2026-4) Les gsiseotrss aemreiailnts de Fnrace (LGADF), par lrette du 20 jniaevr 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Le présent aoccrd vsie tutoes les epesiterrrs (identifiées par luer

numéro SIREN) ernntat dnas le camhp d'application de la ctoinoevn cotcielle ntaloane des cercomems de gors n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la cvoetinnon clcoltveie du négoce de tissus (IDCC 1761), la convetionn ceioctllve du négoce de cifseroine (IDCC 1624) et la ceontinvon cvlliecote du négoce de fiunorretus dnereatis (IDCC 0635), conformément au nueavou périmètre de mresue de l'audience sidclynae défini par le cruroier de la dteircoin générale du travial du 12 nmrovebe 2019, à l'exclusion des erepsnitters reavlent des sceurtes d'activité snuavits :

- ? ccmeomre de gors de matériel électrique et électronique ;
- ? coremmce de gors d'appareils sanitaires, de cafhugfae et de csontaiaalin à l'exception du cmoemrce de gors des matériaux de csiorotutconn et de vvere à vtreis ;
- ? cmcoreme de ptriuods et sverices par aateoutms sur des leixu privés ou oreutvs au pubilc inclanut ? seoln les cas ? mnnaencitae ticnehuge des matériels et lqoutsgiiie des amipnonenoivtsreps pnlmimpiecrat alimentaires.

En atpailicpon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sitiagneras ceninonevnt que le contenu du présent accrod ne jtfusiie pas de prévoir de suitpontilas spécifiques aux eerinsrepts de monis de 50 salariés, dnas la muerse où l'accord a vcioctoan à s'appliquer à ttuoos les eispertrens de la branche, qleule que siot luer taille.

Article 2 - Période d'application du dispositif *En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021*

Le dtoisiisipf d'activité prelatile en cas de réduction d'activité dlburae prévu par le présent acorcd est mis en ?uvre dnas la bchrae à cpmtoer du 1er juor suainvt la dtae de pbciaoultin de l'arrête d'extension du présent accrod au Jarnuol oeffiifcl et s'applique aux domtucnes unilatéraux pirs en aipoiltpcan du présent accord et tinrasms à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 jiun 2022 au puls tard.

Un point de sivui aunenl srea fiat par les pinatrraes scoiux dnas le cadre de la CPPNI de branche.

La dtae à prtiar de lulaleqe l'employeur denadme le pecemnlai en activité pltealre de ses salariés ne puet pas être antérieure au 1er juor du mios civil au corus duequ la ddmaene de vadoaitlin ou d'homologation est tsamsrine à l'administration.

Article 3 - Activités et salariés concernés *En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021*

Tous les salariés de la bncahre ont voiotcan à bénéficier du régime d'activité pitealrle en cas de réduction d'activité duable qlulee que siot la nurate de luer contrat, (CDI, CDD, crattnos en alternance) y cpmiros les salariés smuois à une ctnveooinn aenlulne de ffaïrot en jours, et qleule que siot la nature de lrues fonctions.

Le dmnucoet unilatéral élaboré par l'employeur définit les activités et salariés aeqluxus s'applique le diiositpf d'activité partielle.

Article 4 - Réduction de l'horaire de travail *En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021*

La réduction de l'horaire de taavril au trtie de l'activité paelitlre ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Son aiatpocipln puet codruine à la sneuspsoin tmaropriee de l'activité.

Cette liimte puet être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, puor des cas eleopcneixints résultant de la siittuoan particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La sauiiottn particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dnas l'accord ceoilltcf ou le dunoecmt unilatéral pirs par l'employeur lequle puet être adapté, le cas échéant, à cttee fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travial ne puet être supérieure à 50 % de la durée légale conformément à l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Les modalités de réduction de l'horaire de tariavl jusqu'à 50 % de la durée légale fonert l'objet d'une itmarmoïon du CSE, s'il existe, asini que des salariés concernés.

Cette réduction s'apprécie puor cauqhe salarié concerné sur la durée d'application du dispositif, étant précisé que cttee nioton de durée d'application diffère de celle de période de référence.

Un pniot etrne les piarets srea fiat tuos les 6 mios sur l'application de cttee réduction.

Les ptreiraenas soaciux de la bchanre iitnvent les eperitsenrs à fraie pvuere d'équité dnas la répartition de cette réduction ernte les différents salariés concernés, aïfn que chaque salarié dpsoise du même tepms travaillé et du même tpmes chôme.

Ainsi, dnas une même équipe à ptsoe équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera dnas la mrsuee du plbiosse puor que la cgahre de tvialal siot répartie aïfn d'assurer une rttoiaon du neviau d'activité partielle, de façon à leiitmr la baisse de salaire.

Cette équité de raotoitn ernte les salariés diospnast des mêmes compétences srea examinée lros des réunions du CSE de l'entreprise.

Les eenetrsiprs vroiellet également à ce que la cahrgre de traival et, le cas échéant, les ofcbtjeis des salariés en cennoitovn de fifaort jruos soient adaptés du fiat de la msie en ?uvre de l'activité réduite.

La réduction du tpmes taivral des salariés à tpmes periatl diot être calculée au prratao de luer temps de tavairl contractuel.

Article 5 - Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021*

Engagements en matière d'emploi

Les peaantrries soaciux rlpeealnt que l'enjeu de ce diiotipssf est la préservation des elpmios dnas la bcnhare dnarut le temps de la csrie actuelle.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le décret n° 2020-1188 du 29 spemrtbee 2020, « l'autorité asrnaiitmtvde puet itrrmnporee le vsernemet de l'allocation lorsqu'elle cnotase que les enemneggats » nontanemt en matière d'emplois « ne snot pas respectés ». « Le roreeesnmmbut dû par l'employeur n'est pas eixigble si les pspeietcevs d'activité se snot dégradées par rrpaopt à cleles prévues dnas l'accord ctoiclelf ».

Les egtgenmaes pirs par l'entreprise ou l'établissement en matière d'emploi dnas le cdrae de l'article 1er, IV du décret n° 2020-926 du 28 julelit 2020 snot les sitnavus :

L'entreprise ou l'établissement qui ueilitsra ce dpsoisitf spécifique s'engage à ne pas efueetcf de limeccenints puor moitf économique tles que prévus à l'article L. 1233-3 du cdoe du tviralal pnednat la durée d'application du ditpsisiof d'APLD défini dnas le dounecmt unilatéral. Il est précisé que si le cffhrie d'affaires de l'entreprise ou de l'établissement diumanit de puls de 50 % sur une période de 6 mios par raroppt au même mios de l'exercice 2018-2019, précédant la csrie sanitaire, l'engagement de l'employeur en matière de mteniaïn dnas l'emploi se terminerait.

En cas de surcroît d'activité, l'employeur s'engage à ne pas aiovrrroecus à la sous-traitance ou à l'interim pdanent la période d'activité plaerltie puor les epoipls concernés par le dtioiisspf d'activité pleirtale suaf puor les périodes pdnenat lllequeses les salariés concernés ne snot puls en activité partielle.

L'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et puor un même salarié, le diipisostf d'activité réduite aevc le diistosipf d'activité pratellie prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail. Ce non-cumul n'étant pas eluxsicf du rcouers au diopssitf d'activité ptarleile puor d'autres salariés non concernés par le dsiopisitf d'activité réduite.

Engagements en matière de fmotioarn professionnelle

Les ptraireeans scouaix cnnevnneont de l'importance cruiacle de cuneiotnr à fomerr mesvnmieast les salariés aïfn d'accompagner au muïex la realnce de l'activité dnas les entreprises. Il s'agit, notamment, de fmorer les salariés aux compétences de dimaen

afin de sécuriser leur parcours professionnels et de permettre aux entreprises de contribuer à l'emploi pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux. Ils souhaitent donc la mise en place de mesures adaptées au sein des entreprises et de la branche pour permettre la prise en charge intégrale des frais de formation des salariés au Répertoire national des établissements professionnels (RNCP), et notamment les 8 critères de qualification professionnelle (CQP) de branche.

À ce titre, les partenaires sociaux s'inscrivent les engagements sur l'opportunité de mettre en place des mesures pour les périodes chômage au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial ?). Ainsi les entreprises s'engagent à étudier toutes les possibilités d'entretien et de formation.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de perfectionnement des acquis de l'expérience réalisées dans le cadre de développement des compétences, des actions de formation continue permettant de maintenir ou de renouveler par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en France métropolitaine ou en France d'outre-mer des compétences, de projets concrets et de la qualité et son employeur, dans le cadre de la mise à disposition de son temps personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelle que soit leur modalité de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en itinérance de travail).

À ces fins, les partenaires réaffirment leur attachement à l'État de promouvoir la formation, dans un cadre de gestion simplifié, les relations de travail de l'opérateur de compétences (AKO) et des établissements professionnels dédiés à la formation (FNE-Formation pôle en charge à 100 % par l'OPCO, FSE, etc.), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, afin de faciliter l'accès aux services économiques et sociaux des salariés visés à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mise en œuvre des fonds en fonction des besoins, notamment des TPE-PME et des entreprises à la fois pour la formation professionnelle (SPP) des salariés de la branche au sein de l'opérateur de compétences AKO afin que soit priorisée la prise en charge des formations décrites ci-dessus.

Un document récapitulatif des formations de l'OPCO AKO sera élaboré et transmis aux entreprises pour une prise en compte et mise en œuvre des dispositifs.

La mise en œuvre en matière de formation professionnelle est établie par la CPNEFP de la branche et est consultable sur le site internet Pro RH. Elle peut faire l'objet d'évolutions, en lien avec l'OPCO ou l'observatoire des métiers.

Ces engagements doivent répondre à un double objectif :
? se former aux métiers de demain ; et
? s'assurer de la capacité des salariés de répondre aux problématiques actuelles en matière d'emploi et leur donner la faculté de répondre à des besoins immédiats.

Dès lors qu'un salarié placé en activité partielle souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut notamment bénéficier sur son temps personnel de formation. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une action supplémentaire est prévue sur le CPF du salarié ou un aménagement du projet visé par le salarié pourra être envisagée.

L'abandonnement de l'employeur à ce titre sera pris en charge par l'OPCO AKO conformément aux textes en vigueur et aux décisions arrêtées au sein de la SPP conformément des gros.

Article 6 - Indemnisation des salariés En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité partielle et le décret du 29 septembre 2020.

Cette indemnité est égale à 70 % de la rémunération brute avant déduction de la cotisation pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée minimale de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic. Hors cas particuliers (ex. : atterrissage payés en période de crise du Smic), le montant plancher de cette indemnité correspond au Smic net.

Article 7 - Transfert de personnel En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elle est nécessaire pour maintenir des compétences internes, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, chaque situation permettant le prêt de main-d'œuvre entre une entreprise, établissement et société du groupe auquel ils appartiennent, dans le respect de l'article L. 8241-2 du code du travail, et du principe de non-discrimination des salariés concernés.

Le prêt de main-d'œuvre relève au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son représentant dans un avenant au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse dans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

L'avenant au contrat de travail doit comporter les éléments suivants :
? durée de la mise à disposition ;
? tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice ;
? horaires et lieu d'exécution du travail ;
? caractéristiques particulières du poste de travail ;
? période probatoire et sa durée définie par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié ;
? intégration à son poste de travail ou un poste équivalent à périmètre constant.

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention désignant un seul salarié, qui met en œuvre les éléments suivants :
? durée de la mise à disposition ;
? identité et la qualification du salarié ;
? mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.

De ce fait, les salariés concernés et volontaires verront leurs salaires maintenus. Les frais supplémentaires éventuels (frais d'hôtel, de repas et de transport) seront pris en charge par l'entreprise d'accueil. Les éléments de rémunération sont ceux de la structure d'origine, sauf accord particulier.

La conclusion du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de licenciement.

Article 8 - Adaptation des dispositions du présent accord de branche au sein des entreprises En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Les entreprises souhaitent bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la suite de la conclusion de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des dispositions du présent accord.

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La cotatation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- ? le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et lues perspectives d'activité qui vaudra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- ? les activités et les catégories de salariés concernés ;
- ? la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- ? la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'activité partielle est sollicité. Le bénéfice du dispositif est accordé, conformément au présent accord, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs ;
- ? les conditions de mise en œuvre de l'accord de branchement et les engagements en matière d'emploi et de formation posés par l'employeur ;
- ? les modalités d'information des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 3 mois en application de l'article 9 du présent accord.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. En l'absence de réponse dans ce délai l'administration est réputée avoir homologué le document. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan annuel sur le respect des engagements.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan annuel sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un document actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer pleine et entière information.

Article 9 - Modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des salariés sur la mise en œuvre de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

L'employeur informe individuellement les salariés sur tous les aspects d'activité partielle les concernant par tout moyen.

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 72 heures ouvrées préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité partielle et à leur sortie du dispositif par écrit. Ce délai est applicable dans les cas où l'employeur demande le paiement en activité partielle de ses salariés sous rétroactivité par rapport à la date de demande.

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois aux organisations syndicales, au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- ? le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité partielle ;
- ? le nombre de heures chômées ;
- ? les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle ;
- ? le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle.

Les éléments sont transmis par voie électronique au secrétariat

de la CNPPI (cgi@cgi-cf.com) :

- ? le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et transmis aux représentants du présent accord de branche ;

- ? ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'activité partielle.

Article 10 - Conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Les entreprises mettent en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle doivent s'engager, dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, d'encourager les dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une société entreprise) et les actionnaires, à encourager les conditions de détermination de lues éléments de rémunération proportionnés aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif.

Article 11 - Maintien de certaines garanties pendant l'activité partielle de longue durée

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, bénéficient des mêmes droits prévus à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale : droit à la retraite, les risques d'invalidité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, les risques d'incapacité et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sociaux de retraite d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continuent de bénéficier de ces avantages lorsqu'ils sont placés en situation d'activité partielle de longue durée, indépendamment des conditions de mise en œuvre de l'acte d'attribution des garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Il est rappelé que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact sur le salarié concerné :

- ? l'acquisition des congés payés ;
- ? l'ouverture des droits à la retraite de base ;
- ? l'alimentation du compte CPF.

Article 12 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Conformément aux dispositions légales les entreprises peuvent déposer leurs documents unilatéraux auprès de l'autorité administrative jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard. Le présent accord couvre ces documents le temps de leur application jusqu'au 30 juin 2025. Il entrera en vigueur le 1er jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Un point de suivi annuel sera fait par les parties saisi dans le cadre de la CNPPI de branche, plus particulièrement sur le maintien des conditions et le paiement de primes en charge de l'APLD.

Article 13 - Conditions de suivi

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Les parties s'engagent à la CNPPI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CNPPI conformément à l'article 9 du présent accord.

La CNPPI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. La CNPPI examinera ce point au moins une fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Article 14 - Révision

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et suivants du code du travail. (1)

Les demandes de révision doivent être présentées par l'un (s) d'entre eux (s) par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des représentants représentatives ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. La demande de révision devra être accompagnée de priorités sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les représentants se réuniront au plus tard les 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

*(1) Alinéa étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2261-7-1 du code du travail soit enentdu comme faisant référence à l'article L. 2261-7 du même code.
(Arrêté du 22 février 2021 - art. 1)*

Article 15 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus désignée dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2021

L'activité pluriennale en cas de réduction d'activité double est un nouveau dispositif créé par la loi d'urgence n° 2020-321 du 17 juin 2020 et dont les modalités ont été précisées par un décret du 28 juillet 2020 et du 29 septembre 2020.

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

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

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

? Dans le contexte de gros antitrust spécialisé en rattachement la situation du secteur est très préoccupante. Malgré une reprise de la situation économique pendant l'été et un redressement relatif de la situation collective liée à la rentrée scolaire, le mois de septembre est révélateur de tendances appelées à perdurer, voire à s'intensifier :

? un effacement de la routine d'entreprise et hôtelière. Chroniquement dernière, la situation est critique. Remontée à ? 30 % pendant l'été, elle est à nouveau en décrochage ;

? une situation particulièrement difficile dans les grandes villes (l'Île-de-France en tête : ? 24 % en restauration collective, dont ? 45 % en entreprise et ? 15 % en entreprise ; ? 33 % en restauration commerciale, dont ? 68 % en hôtellerie). La situation est moins impactée (? 10 % en restauration commerciale, ? 9 % en restauration collective) ;

? un impact massif du télétravail sur l'ensemble de la filière de la restauration hors foyer (RHF).

Le bilan de l'année 2020, hors quelques mesures de restriction des déplacements qui ont entraîné un peu plus les choses, diverge s'inscrire entre ? 20 et ? 40 % par rapport à 2019 pour les

entreprises les plus impactées.

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

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

Sur le plan quantitatif, le chiffre d'affaires, les volumes et la productivité sont en baisse sur le segment RHD. En cumul, sur la période de janvier au 15 septembre 2020, cette baisse représente ? 23 % en chiffre d'affaires et ? 25 % en volumes.

En termes de perspectives, c'est l'inquiétude qui domine face aux mesures sanitaires qui pourraient entraver le secteur de la RHD (fermetures partielles, localisées?). L'autre inquiétude particulièrement prégnante est celle de défaillances d'entreprises en cascade sur le circuit RHD. Une première vague de défaillances est possible dans les semaines qui viennent (avec les coupures de saison), une seconde en avril quand les prêts garantis par l'État (PGE) devraient commencer à être remboursés.

? La situation du commerce de gros horticole demeure fragile. Les prets enregistrés pendant la confinement ont été sévères (74 % de perte de CA pour les opérateurs en fleurs coupées et de 54 % pour les opérateurs plants en pots et pépinières) pour une activité très saisonnière. Si celle-ci a connu un net rebond, mais inégal (contexte toujours difficile dans le secteur de la fleur coupée, plus dépendant de l'hôtellerie/événementiel), depuis la levée du confinement, celui-ci ne suffira pas à les effacer. 20 % des entreprises du secteur prévoient des pansus jusqu'à moins de 6 mois et 26 % restent dans l'incertitude.

? Dans le commerce de gros de tissus (linges de table, draps, serviettes), on estime les prets sur 2020 à ? 40 à ? 45 %, et ? 60 % sur les 6 derniers mois. L'hôtellerie et l'événementiel d'affaire sont à l'arrêt. Le commerce de l'hôtellerie saisonnière (stations de ski notamment) sera déterminant. La tendance est, de ce côté, à l'atténuation de la situation sur les destinations saines et de la saison à venir. L'essentiel des achats est suspendu.

Le diagnostic ci-dessus est une base à partir de laquelle les entreprises devront établir leur propre diagnostic conformément à l'article 8 du présent accord.

Il a été établi en lien avec les acteurs des entreprises à l'enquête réalisée aux impacts de la Covid menée au sein de la branche.

Dans ce contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », les partenaires sociaux de la branche ont décidé de prendre leurs responsabilités, afin d'engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et réduire le risque de déstabilisation de l'emploi.

Par le présent accord, ils conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Dans la mesure où elle correspond le mieux à la réalité du terrain, l'ouverture des négociations au sein de l'entreprise avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent, est obligatoire. À ce titre, le présent accord ne peut pas en caser les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, et permet les recours à l'activité partielle en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Il a vocation à servir de base à des outils aux entreprises de la branche, qui peuvent s'en saisir si elles le souhaitent. Il ne présente aucun caractère obligatoire.

Accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CFTD,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par l'intermédiaire du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les gsteoisrs amaneeritils de Fcanre (LGADF), par l'intermédiaire du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accord vise tous les établissements (identifiés par leur numéro SIREN) relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de crinolines (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de vêtements de dessous (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mesure de l'audience sylviane défini par le décret de la direction générale de l'emploi du 12 novembre 2019.

Article 2 - Opérateur de compétences
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les parties signataires relèvent que l'OPCO ATKO (ci-après OPCO) est devenu par arrêté du 29 mars 2019 l'opérateur de compétences des entreprises de la branche des commerces de gros n° 3044 (IDCC 573).

Ses missions sont notamment :

- ? d'apporter un appui technique à la branche afin de poursuivre et déployer sa politique de formation à travers :
- ?? l'établissement d'une GEPC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) de branche ainsi que d'une GEPC territoriale ;
- ?? la détermination des niveaux de prise en charge des cursus d'apprentissage ;
- ?? la détermination des critères de financement des dispositifs d'alternance ;
- ?? l'élaboration de certifications professionnelles de branche ;
- ? de financer les cursus d'apprentissage, de permis professionnels et le dispositif de recrutement ou soutien par l'alternance (« Pro-A »), conformément aux vœux de prise en charge définis par la branche ;
- ? de faciliter les démarches de formation pour les salariés ;
- ? d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, afin de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins de développement de compétences et de qualification, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- ? de promouvoir les modalités de formation à distance et en alternance de travail ne permettant pas de déployer toute l'offre d'innovation pédagogique auprès des entreprises, en favorisant l'appropriation de ces nouveaux outils par les salariés. Récupérer aux nouvelles approches pédagogiques pour leur les faire à l'emploi et à la formation professionnelle en particulier vis-à-vis des salariés les moins qualifiés ou touchés par un handicap ;
- ? d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences, des compétences et des formations associées.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accord révisé et complète les dispositions de l'accord du 11 mai 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de mettre à jour la convention collective en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :
? de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
? de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié d'actualiser ses connaissances et ses compétences afin de suivre son évolution professionnelle, ainsi que de permettre d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elle est un facteur de sécurisation des parcours professionnels et de promotion sociale des salariés et de développement personnel ainsi qu'un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et de flexibilité de leur croissance.

En effet, dans des secteurs en forte évolution, les entreprises de la branche des commerces de gros doivent perpétuellement s'adapter afin de maintenir leur compétitivité et innover. Elles doivent favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Cette adaptation des salariés permet de répondre aux enjeux législatifs, réglementaires, environnementaux, économiques, numériques, technologiques, organisationnels et ils font l'objet(1).

Les parties signataires conviennent, par la conclusion de cet accord, de poursuivre les différentes actions engagées dans la branche en faveur du développement de la formation professionnelle et réaffirment au regard des besoins des salariés et des entreprises de la branche les objectifs suivants :

- ? permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles. Il doit pour cela avoir accès aux outils le permettant ;
- ? favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de sa vie professionnelle et de progression d'un niveau de qualification, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, de la « Pro-A » et/ ou de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- ? promouvoir la qualification de l'ensemble des salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, de la « Pro-A » et/ ou de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- ? favoriser le recrutement des personnes en recherche d'emploi ;
- ? promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

(1) Étude sur les métiers : repérage des évolutions professionnelles et analyse de leurs impacts sur les activités des entreprises et des salariés (2017).

Chapitre 1er Les instances paritaires relatives à la formation professionnelle

Article 3 - Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les parties signataires relèvent que les dispositions issues de l'accord du 10 juillet 1997 relatif à la création d'une CENFP et

les révisent comme suit :

3.1. ? Composition

Cette commission est composée de la façon suivante :

? un collège salarié comprenant quatre représentants (2 titulaires et 2 suppléants) de chacune des associations syndicales représentatives au palmarès ;
? un collège élu comprenant un nombre de représentants (titulaire et suppléant) égal au nombre de représentants désignés par les associations de salariés.

3.2. ? Missions

La mission principale est l'analyse de l'emploi et la formation des professionnels à leur rôle :

? de permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi et son évolution ;
? de participer à l'étude des évolutions technologiques et de débattre ;
? de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de adaptations professionnelles, existants pour les différents niveaux de qualification ;
? de participer avec les pouvoirs publics et les professionnels intéressés, les mesures pour assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et de promouvoir à cet effet toutes les initiatives et dispositions utiles ;
? de définir les priorités en matière de formation professionnelle, de veiller et délivrer les conseils de qualification professionnelle ;
? de procéder, éventuellement, aux études nécessaires à une bonne connaissance économique et sociale de la branche, de son évolution prévisible et de ses besoins en ce qui concerne notamment la formation professionnelle.
La commission est consultée préalablement à la conclusion d'un contrat d'études professionnelles sur l'emploi et la formation professionnelle. Dans ce cas, elle désigne des représentants au comité de pilotage, et est informée des conclusions de cette étude et décide des actions à mener ;
? d'être consultée préalablement à la conclusion d'engagements ou de conventions de développement de la formation en l'Etat, les régions et les personnes concernées. Elle est en outre informée de l'exécution de ces engagements ;
? de fixer, réviser et/ou actualiser les modalités de prise en charge des dispositifs d'alternance, tel que le contrat de professionnalisation.

Dans le cadre de ses différentes missions, la CNFPEP peut s'appuyer sur les travaux de l'Observatoire des métiers, intégré au département études et prospective de l'OPCO.

3.3. ? Réunions

La commission doit se réunir au moins trois fois par an. Elle se réunira sur convocation de la présidence ou sur demande d'un tiers au moins des membres d'un collège dans un délai compris entre le 15e et le 30e jour avant la date de la réunion.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la commission exécutive des comités de gérance (n° 3044).

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions de la CNFPEP.

Tout point à l'ordre du jour peut faire l'objet d'un vote.

Les suppléants n'ont pas de droit de vote s'ils remplacent un membre titulaire. A cette occasion, les suppléants bénéficient des mêmes droits et pouvoirs que les membres titulaires.

Les suppléants reçoivent automatiquement et en même temps copie des convocations aux réunions et des documents qui sont envoyés aux titulaires.

En cas d'absence du titulaire et du suppléant, le membre de la CNFPEP peut donner pouvoir à un autre membre de son collège.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires (ou à défaut de leur

suppléants) du collège salariés sont régis par l'article 8 de la convention collective des comités de gérance (n° 3044).

Les pouvoirs sont nominatifs. Le nombre de pouvoirs par personne est limité à un.

La présence des 3/5 des membres titulaires ou représentés de chaque collège est requise pour la validité des délibérations ou des votes sous réserve de la parité représentative des collèges.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président, puis proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

En cas de situation de blocage au sein de la CNFPEP, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission prairiale de conciliation et/ou d'interprétation prévu à l'article 7 de la convention collective nationale des comités de gérance (n° 3044).

3.4. ? Fonctionnement

Tous les deux ans, chaque collège choisit parmi ses membres un président titulaire et son suppléant ou un vice-président titulaire et son suppléant.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement :

? un président titulaire et son suppléant appartenant à l'un des collèges ;
? un vice-président titulaire et son suppléant appartenant à l'autre collège.

Le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont élus pour la première fois lors de la CNFPEP.

Lorsque, pour une réunion, le président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque, pour une réunion, le vice-président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont absents lors d'une même réunion, il est procédé à la désignation d'un président et d'un vice-président de séance au début de la réunion.

Si le président titulaire ou le vice-président titulaire sont absents 3 séances d'affilée, ils sont remplacés par leurs suppléants pour la durée du mandat restant à courir. Il sera alors procédé à la désignation d'un nouveau suppléant.

Le président et le vice-président représentent la CNFPEP dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président préparent de manière préparatoire l'ordre du jour des séances et assurent le suivi de l'exécution des décisions de la CNFPEP.

Ils rendent compte annuellement à la CPPNI des activités de la CNFPEP.

Le secrétariat de la commission exécutive des comités de gérance (n° 3044) rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission.

Article 4 - Section paritaire professionnelle (SPP) En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les règles de fonctionnement et les missions de la SPP sont définies par l'OPCO.

Chapitre 2 - Insertion dans l'emploi et

alternance

Article 5 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

5.1.?Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi que des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Il permet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP délivré par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ou une qualification reconnue dans la réglementation de la formation collective.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien préalable à la signature et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les modalités d'évaluation et de validation de la formation.

Les cotrants de professionnalisation sont des formations dispensées dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées.

Les parties s'engagent à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre, un CQP ou une qualification reconnue dans la réglementation de la formation collective.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

Enfin, il est rappelé que l'employeur et le salarié peuvent, par le biais d'un contrat de professionnalisation expérimental prévu par la loi, définir avec l'appui de l'OPCO un parcours de formation sur mesure. Les compétences spécifiques à acquérir, définies dans ce cadre, peuvent correspondre à un ou plusieurs blocs de compétences des certifications professionnelles.

5.2.?Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :
? soit aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus à la date de signature du contrat sans qualification professionnelle et à celles qui veulent compléter leur formation initiale ;
? soit aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
? soit aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation pour les adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

5.3.?Nature et durée

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée minimale comprise entre 6 à 12 mois est établi par écrit. Il fixe l'objet :
? soit d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, l'action de professionnalisation se situe au début du contrat ;
? soit d'un contrat à durée déterminée.

La durée du contrat (dans le cadre d'un CDD, conventionnel inclus) ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un CDI) peut être allongée jusqu'à :
? 24 mois lorsque la nature des compétences visées l'exige pour obtenir un diplôme ou classé dans les niveaux 3 à 7 de l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle ;
? à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans complétant leur

formation initiale ou des personnes âgées de 26 ans et plus, dès lors qu'ils sont inscrits dans le répertoire national des certifications professionnelles ou qu'ils ont bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation du processus de formation, d'accompagnement externe et de formation, sont bénéficiées le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation. Elle ne peut être inférieure à cent quatre-vingt heures.

Sous réserve des formations nécessaires au sien de l'OPCO, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sortant du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des compétences visées l'exige pour obtenir un diplôme ou classé dans les niveaux 3 à 7 de l'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Enfin, il est rappelé que pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise dans les conditions définies à l'article 17 du présent accord.

5.4.?Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Cette rémunération ne peut être inférieure à :
? 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans ;
? et à 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel, ces rémunérations ne peuvent être inférieures :
? à 90 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans ;
? au Smic pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

Article 6 - Contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les parties s'engagent à déclarer que l'apprentissage doit constituer à être un contrat d'intégration et un moyen pour former aux métiers des entreprises de gros. À cet effet, ils s'engagent par le présent accord à promouvoir ce dispositif auprès de l'ensemble des entreprises de la branche.

6.1. ? Caractéristique du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en exerçant ses responsabilités d'un maître d'apprentissage et en tirant profit de l'expérience des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans. Il est rappelé qu'un salarié déjà en contrat de travail à durée indéterminée peut conclure un contrat d'apprentissage avec son employeur. Dans ce cas, son contrat est suspendu pendant la durée du contrat d'apprentissage.

L'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins jusqu'à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Il est à noter que des

dérogations snot prévues à la ltmie d'âge de 29 ans en vteru des aeltrics L. 6222-2 et D. 6222-1 du cdoe du taavril ntmnoeamt s'agissant des apiptrens en siitaoutn de handicap.(1)

La qaciiaifotlun visée par la foaimrotn diot être sanctionnée par un diplôme ou un trtie à finalité pfososnnrilleee enregistré au Répertoire ntianaol des cettiirnociafs pleinroeenolssfs (RNCP). Il puet s'agir :
? d'un diplôme de l'enseignement pnsfsienoroel ou tnqgcoeluoiohe du second degré ou du supérieur ;
? d'un ou psurielus ttiers d'ingénieurs ;
? d'un ou purilseus terits homologués.

L'employeur diot asuersr dnas l'entreprise la foaoimrtn pqiaurte de l'apprenti en ritloaen aevc le référentiel de certification.

6.2. ? Cotninoids d'emploi et de rémunération

L'apprenti est un salarié de l'entreprise. À ce titre, il est simous à la même règlementation rtaelvie au diort du taviarl que les ateurs salariés et bénéficie de l'ensemble des diitipnssos qui luer snot acpbeaplils si elles ne snot pas itmencaliopbs aevc les egenceixs de sa formation.

En revanche, s'il est âgé de mnois de 18 ans, l'apprenti ne puet pas travailler, suaf dérogations prévues par la loi :
? puls de 8 hereus par juor ;

Âge de l'apprenti	1re année	2e année	3e année
16 à 17 ans	28 % du Smic	40 % du Smic	56 % du Smic
18 à 20 ans	44 % du Smic	52 % du Smic	68 % du Smic
21 à 25 ans	54 % du Simc (*)	62 % du Simc (*)	79 % du Simc (*)
26 ans et plus	100 % du Simc (*)		

(*) ou du minimum coonnntievnel s'il est supérieur.

6.3. ? Maître d'apprentissage

L'employeur a l'obligation de désigner un maître d'apprentissage. Celui-ci est drmnieteeet rseaslonpbe de la fmrtaoain de l'apprenti et amusse la fcionton de tuteur.

Il a puor misison de cetnbriour à l'acquisition par l'apprenti des compétences craonnopedsr à la qitliiafcouan recherchée et au ttire ou diplôme préparé, en lioasn aevc le certne de foamtoirn des aernpipts (CFA). À cet effet, l'employeur diot pmerette au maître d'apprentissage de dégager, sur son tmeps de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux rlainotes aevc le CFA.

Le maître d'apprentissage diot être volontaire, majeur, ofifrr teuots gnteraias de moralité et présenter des compétences pédagogiques et prsensnfellioeos définies par la loi.

L'employeur vlilee à ce que le maître d'apprentissage bénéficie d'une formation, dnas la meruse du pslibose cefritantie ou qualifiante, lui ptmeeanrtt d'exercer ctmorncereet sa msiosn et de sriuve l'évolution du cnouteu des ftmaoniors dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Il est rappelé que les compétences nécessaires pneuvet être seiuivs dnas le crdae d'une ciottaiefrcn spécifique.

À ce titre, il est rappelé que la bnhrcae puet définir aenuneemllt dnas le crade de la SPP des critères de pirse en crghae spécifiques puor les faotronims des maîtres d'apprentissage.

Le nmrobe maimaxl d'apprentis pvnaout être ailcueclis simultanément dnas une epsternie ou un établissement est fixé à 2 par maître d'apprentissage. Caquhe maître d'apprentissage puet en otrue aiuicleclr un atenprpi dnot la fiortmoan est prolongée en cas d'échec à l'examen (redoublement).

Les etrsnripees snot invitées à velsoirar l'engagement des maîtres d'apprentissage selon des modalités librnemet fixées par celles-ci (à trtie d'exemples, ces modalités prnrleoaut pdrerne la fmroe d'une prsie en cmptoe de la ftiooncn tlaurtoe dnas le crade des enrntenes d'évaluation, d'une vasiolroatin financière du tutorat, d'un sviui renforcé de la crgahe de tiraval

? puls de 35 hurees par smeiane ;
? de niut ;
? le danhmice ;
? les juors fériés.

De plus, il est rappelé qu'il est irtidnt d'employer l'apprenti à des travaux duraegnex puor sa santé ou sa sécurité.

Il est également rappelé que l'apprenti diot bénéficier d'une viitse d'information et de prévention effectuée dnas les duex mios snivuat son eaumbhce qui dnnoe leiu à la délivrance d'une attestation. Si l'apprenti est âgé de minos de 18 ans, la viitse d'information et de prévention diot ongíealbmetolrt aovir leiu anavt son embauche.

Le tmeps de fmooritan en CFA est ciorpms dnas le tepms de tvriaal effectif. Puor le tmeps restant, l'apprenti siut sa forotmain paiqure en entreprise.

Le ttaol du tmeps consacré d'une part, au travial au sien de l'entreprise et, d'autre part, à la formation, ne diot pas excéder l'horaire de tavrail aacblppile dnas l'entreprise et diot recpteser les durées de ropes jlirruenaos et hebdomadaires.

La rémunération de l'apprenti dépend de son âge et de son ancienneté dnas le contrat. Elle est fixée comme siut :

du tueutr de manière à lui dégager du tpmes puor ses msioisns de tutorat, d'une froitmoan ceiarntfttie ou qitnafaulie des maîtres d'apprentissage ou de tuteurs, etc.).

6.4. ? Pisre en cgarhe des coûts de faoirtmon des catrntos d'apprentissage et modalités de luer tisamissrnon à l'OPCO

La psire en chrgae des coûts de fmtiooran en asgantiprpese est assurée par l'OPCO selon un neaviu aennul et fiartrofae défini par la CEFNPP de la bcnhare et comfrnoe aux eeegxcnis de Frnace compétences.

Le ctroant d'apprentissage, est trinmsas par l'employeur à l'OPCO dnas les 5 juors ovalerubs qui sveinut le début de l'exécution du canrtot d'apprentissage.

6.5. ? Suivi de l'apprentissage

Un balin aennul est réalisé par l'OPCO auprès de la CPNEFP.

(1) Le 2e alinéa de l'article 6.1 est étendu suos réserve du rcespet de l'article L. 6222-1 du cdoe du trivaal qui prévoit une dérogation à l'âge muimnim d'entrée en apprentissage, qui est d'au moins qzinne ans.
(Arrêté du 22 sbetpemre 2023 - art. 1)

Article 7 - « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les prniataeers siuacox rppllaent que suite, à la loi n° 2018-771 du 5 sretpembe 2018 puor la liberté de ciilhsor son anievr professionnel, a été instauré le diptosisif de rsivooerncen ou poiormton par atcenlarne {dit « Pro-A »}, qui rlcapeme la période de professionnalisation, et dnot l'objectif est de ftcleiair un cehanemngt de métier ou de psoifrosen ou à fasirevor la prtioomn scoaile ou professionnelle, par l'acquisition d'une ciicatforiten professionnelle.

Les ciritetofcnias et les salariés éligibles à ce dsoipiistf ont été définis par un acrocd étendu du 21 jeinavr 2020, plus par duex ataennvs en dtae du 22 sepertmbe et du 4 nmvoebre 2020.

À ce titre, il est rappelé que les pneraairts scaoieux ont vluou cblier les cfceiaoitirtns de branche.

Les pniatreareas scioaux ont étendu le périmètre de feiamnncnt de la « Pro-A » à la rémunération et aux charegs scilaoes légales et coeninetnnolvels des salariés, dnas la ltiime du coût hrraie du slariae mnuimim isnprnfirseeetoonl de cocarnisse par heure, et ce, au-delà des frias pédagogiques et des firas annexes.

Article 8 - Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

La préparation opérationnelle à l'emploi est un ditiioisspf qui prmeet de foermr un deemdanur d'emploi dnas la preitcpvse d'une ebucmhae et aisni à des pesreonns inrctesis à Pôle empoli d'acquérir à tverras une foimarotn des compétences pnroefseelliosns nécessaires à la stioiasftcan d'un bosein de rmtuereecnt identifié.

Durant la formation, le dudamener d'emploi agricuet le statut de siagtaire de la foitoarmn pfoeinsilnosree et n'est pas considéré, sur cttee période, cmome salarié de la structue qui satiuohe l'embaucher.

Selon les cas, ce biseon de rreteuemnct puet être identifié au nviaeu d'une bnarhce (POE collective) ou exprimé par une etpnsirree (POE individuelle)
S'agissant de la POEI, les pnatereraias scaoieux rnlapeplet que la bharcne s'est engagée dpieus 2 ans dnas l'expérimentation dtie PEOI « teirs de cnfocaine ». Cette expérimentation lancée par la DGEFP, pôle epolmi asini que les OCPO vsie à déléguer aux OCPO et en l'occurrence à ATKO l'instruction et la viaatldoin de preojts de PEOI portés par les entreprises.

L'objectif de cttee expérimentation est de :
? améliorer la ccnnsaniasoe et la maiibstoloin de la préparation opérationnelle à l'emploi ideldlinuvie (POEI) par les einteepsrrs ;
? itinecr à la msie en pclae de cooailbaatrnlis ertne l'OPCO et les dcotinires teierroailrts de Pôle emploi.

Dans le crdae d'une POEI, Pôle eolpmi cnuolct aevc l'entreprise une « cvnniooetn PEOI ».

Chapitre 3 Développement des compétences

Article 9 - Compte personnel de formation (CPF) *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Depuis le 1er jnveiar 2015, tutoe pensnore bénéficie d'un ctmpeo penoersnl de foimatoen (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au mnmoet où elle est aimsde à firae vlaioir l'ensemble de ses dtiors à la retraite. Le compte est intégré au cmpote pnesnreol d'activité (CPA).

Le ctmpeo pnreensol de ftioorman (CPF) est comptabilisé en euros. Il est mobilisé à l'initiative de son tritluaie aifn de srivue une actoin de formation.

Les peirtas siraetiangs senouinlgt l'intérêt qu'elles aantchett à ce dispositif. Les eipntresres iectnnit par tuos myones lrues salariés à procéder à l'ouverture de luer ctmpeo pnsoeernl de ftioormoin sur le stie <https://www.moncompteformation.gouv.fr>. Ce svicere dématérialisé peermt au salarié de connaître, en tpems réel, le monantt de ses dritos aiqucs et l'identification des fanoitorms éligibles. Le salarié puet ntoanemmt y créer son dsseior de dmanee de formation, s'inscrire, pyaer sa fmarotion et avoir accès à des rninnemeesgts sur les anctois de fmnrtaios proposées.

L'accès des salariés rlnavev du présent aocrd au CPF est organisé dnas les codtitions stuieavns :

9.1. ? Acsqituion des ditors et gtisoen du ctmpeo CPF

Depuis le 1er javneir 2019, un salarié efeaufnctt une durée de tivaarl supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou

cvnnlotnoeleine de tiaarvl sur l'ensemble de l'année, viot créditer son CPF de 500 ? par année de travail. Ce crédit s'opère dnas la ltiime d'un ponalfd ttaol de 5 ? 000 ?.

Pour les salariés à tpms pteiarl taanalilvrt mions qu'un mi-temps ou cuex taaairlvnt sur l'année minos de la moitié de la durée à tpms plein, les dotris snot proratisés en foonitcn de la durée de taivral effectuée. Lrsouqe le culacl de ses dotris auoitbt à un matnnot en eruos cmotranpot des décimales, ce monatnt est arrodni à la deuxième décimale, au cniemte d'euro supérieur.

Les salariés tutliriaes d'une ctinonvoen de fofirat anneul en jours, ont un nrmobe de juors de tvriaal de référence puor le culcal de l'alimentation du CPF. Ce nrmobe est égal au nrmboe de juors de luer fafroit fixé par l'accord ceiltlocl iansarntut le faofirt annuel, dnas la ltiime de 218 jours.

Enfin, un crédit majoré est également prévu puor les tirlaavruels handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi : une maritaoojn de 300 ? s'ajoute au mnanott aeunnl ananiletmt le CPF dnas la liitme d'un plafond de 8 000 ?.

9.2. ? Anonmeedbt du CPF

9.2.1. ? Aeotmnebnds en dorits complémentaires du CPF

Lorsque le coût de la fairomotn est supérieur au mannott des drtois iinrtcss sur son coptme ou aux pfndlaos reemviscptneet mentionnés aux alicters L. 6323-11, L. 6323-11-1, L. 6323-27 et L. 6323-34 du cdoe du travail, le ctompe puet firae l'objet, à la ddamnee de son titulaire, d'abondements en drtois complémentaires puor arsuser le fcnnemiat de ctete formation. Ces amebnnedots peenvut être financés nnmoatmet par :

- ? le tlaturiiie lui-même ;
- ? l'employeur, lsqoure le ttaiiulre du ctpome est salarié ;
- ? le Pôle eopmli (s'il est dneumdear d'emploi) ;
- ? un OCPO ;
- ? l'État ;
- ? les régions ;
- ? l'UNEDIC ;
- ? l'organisme mentionné à l'article L. 4163-14, chargé de la gtoiesn du copmte porfnensoseil de prévention, à la denmade de la personne, dnas des conindotis déterminées par décret en Ceinsol d'État ;
- ? les oegimasrns chargés de la gositen de la brhacne aiectdcns du tavrial et midealas pllennerieiofosses en acolapitpin de l'article L. 221-1 du cdoe de la sécurité sociale, à la dnedame de la personne, dnas des cnioiotdms déterminées par décret en Cesoinl d'État ;

Cet annmebeodt complémentaire est réalisé, selon les ciontoidms fixées par décret, en déduction de la paritctopiain du tratulie du CPF, lqsuroe cette dernière est exigée par la loi.

Les ertrepienss snot invitées à aedobnr le CPF des salariés dnas le carde de la ceifaottircin CLéA.

Dans le crade d'une cttancoiroen etnre le salarié et l'entreprise ou ertne l'entreprise et les représentants du personnel, un amenoendbt supplémentaire spécifique puet ienietvnrr lsuroqe l'utilisation du CPF répond à la fios aux bnsoeis de compétences exprimés et aux bnsois de l'entreprise.

9.3. ? Ancoits de fomtraion éligibles

Sont éligibles au CPF, dneicermett et snas arute condition, les atocnis de fmrttoain panteemtrt d'acquérir par :

- ? un diplôme ou un tirtre enregistre au répertoire noaanitl des cniftatecirois psifnolnelroeses (RNCP) ;
- ? un cfierctiat de qicaioaiutfln peloseionrlnsfe (CQP) ;
- ? une ctatcriefoiin ou une haliitibtoan isnticre au répertoire spécifique cnomnarpet nmtaoment la ctfriieoatcn rltivae au socle de ccisaennanoss et de compétences pfeionnreelsoss ;
- ? une atttsiteoan de vdailitoan de bocls de compétences ;
- ? les aoitncs d'accompagnement à la vdailaoitn des acuqis de l'expérience (VAE) ;
- ? un bailn de compétences ;
- ? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rtoue et de l'épreuve pqrtaue du piemrs de crnduioe des véhicules du gouppe léger et du gouppe lorud ;
- ? les aitocons de fiotoamrn d'accompagnement et de csneoil

dispensées aux créateurs ou rprnreuees d'entreprises aaynt puor ojebt de réaliser luer pjoert de création ou de rsepire d'entreprise et de pérenniser celle-ci ;
? les acnotis de fotamiorn destinées à pmeterte aux bénévoles et aux vloortinas en scevire cquivie d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de lures missions. Selus les dirots aciugs au trtie du compte d'engagement ctiyoen peevnut finaecnr ces actions(1).

9.4. ? Msie en ?uvre du CPF

La décision d'utiliser les ditros aicqus au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il puet être mobilisé :

- ? en aomtioune du salarié ;
- ? en co-construction aevc l'employeur, aevc l'accord du salarié,
- ? en vue d'une tionarsitn professionnelle.

Dans ce cadre, les peeaanrirts sciuaux de la bhnrcae itsinnest en priueltairc sur :

- ? la nécessaire ssoiitiblnaesn des salariés à l'utilité du CPF et ses ueasgs piobsesls ;
- ? la msie en pclae d'une réflexion pprore à l'entreprise qaunt à l'opportunité de dsnesier une plqiutoe itrnee de co-mobilisation CPF/ Plan, dnas la mersue où l'un et l'autre de ces disotipsifs snot sipulstbcees de fraie leeivr et d'augmenter la capacité à fcniaenr les aitocons de formation. Dnas cette optique, les etnrspirees snot encouragées à définir une plqoiuite ptemetnat l'abondement du CPF en lein aevc lreus ejenux en tremes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vres les acotnis de fmraotion les puls ptnreneeis ou ecnroe à la miliotibsaon du CPF puor tuot ou pritae sur le tpms de travail.

Les hueers de formiotan peuvent être siviues pandnet ou en drheos du tpms de travail.

Lorsqu'elles snot sveiuis en drohes du tpms de travail, les fornrmioats financées dnas le carde du CPF ne snot pas somesius à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles snot sviueis en tuot ou ptaire paendnt le temps de travail, le salarié diot demdnaer l'accord préalable de l'employeur sur le cnentou et sur le cleearnidr de la formation.(2)

Le salarié fmluore sa ddaenme dnas les délais fixés par le cdoe du tiraavl : au munmiim 60 jorus avant le début de la fiormaotn en cas de durée inférieure à 6 mios et au minuimm 120 jruos dnas les atures cas.

L'employeur diot répondre dnas un délai de 30 jruos cnieaaredls à cotpemp de la réception de la demande, l'absence de réponse dnas ce délai vaalnt apetctoain de la demande.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sialoce riltaef à la pirtetoon en matière d'accidents de triavl et de maeldias professionnelles, qu'elle siot organisée pandnet le temps de taravil ou en dehors.

(1) Le 10e alinéa de l'article 9.3 est étendu suos réserve du recsept de l'article D. 6323-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 srebtmpee 2023 - art. 1)

(2) Le 10e alinéa de l'article 9.4 est étendu suos réserve du recsept de l'article D. 6323-4 du cdoe du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018. (Arrêté du 22 srmtbpeee 2023 - art. 1)

Article 10 - CPF de transition professionnelle En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le CPF de tiiatrnsn premet à tuot salarié de mbiesoir son CPF aifn d'effectuer une fmritoan cnatirtifee destinée à lui pemerttrte de chgenar de métier ou de piefrosson dnas le crdae d'un preojt de tinsioratn professionnelle. Il se subittuse au congé ienuiidvdl de famtiroon (CIF).

Le salarié diot bénéficier d'une aicton de pteimoonesnnt préalable, réalisé à tirtte gitrait par l'organisme de foatrmin sclistpbeue de réaliser l'action de formation. Celle-ci vsie à iifeidentr les aiuqcs psreioolnefsns puor adapter, le cas échéant, la durée du prcoruas de footmairn proposé.

Le preojt de tairotisnn pellfosrsnnoiee du salarié puet firae l'objet d'un apnoeemccmngt par l'un des opérateurs du cseonil en évolution peesofoilsnrlle (cf. atrilce 20). Cet opérateur informe, ortenie et adie le salarié à fresilamor son preojt.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il siut ctete aotion de fairmootn en tuot ou pratie dnuart son tpms de travail.

Pour msbolieir son CPF en vue d'effectuer un preojt de tnioritsan professionnelle, le salarié diot jsutfier d'une activité salariée d'au minos 24 mios consécutifs ou non dnnt 12 mios dnas l'entreprise qlluee qu'ait été la naurte des cnoatrs de taarivl successifs.

La dnemdae de congé diot être adressée à l'employeur, par écrit, 120 jrous au mnios aavnt le début de la fatrmoooin lorsqu'elle cotrompe une iittorpenurn de triaval d'au mmois 6 mios et au monis 60 jruos aavnt le début de la ftioaromn si elle est inférieure à 6 mios ou s'il s'agit d'une aocitn de fomiraotn à tpms pitaler qlulee que siot sa durée.

L'employeur imrnfoe le salarié, par écrit, de sa réponse dnas un délai de 30 jorus svuiant la réception de la demande. Il puet rueesfr une danmdee de congé dnas le crdae d'un porjet de tatisornin pnslenorliesfoe si le salarié ne rcepsete pas les condiotins d'ancienneté ou de dmeande d'absence.

Il puet denmdaer un rreopt du congé, dnas la liimte de 9 mois, après csaitlotnoun du Comité Scioal et économique, siot lorsqu'il emstie que cette absece prauorit aoirv des conséquences préjudiciables à la pitrooudcn et à la macrhe de l'entreprise siot en cas de dépassement du peucnragtoe réglementaire d'absences simultanées.

En l'absence de réponse de l'employeur dnas le délai imparti, l'autorisation de congé est aicquise de pilen droit.

Pour msiebolr son compte, le salarié diot friae vldaeir son peojrt de tiriaotnsn pnloolrnsesiesfoe par la cimmssioon piatrrae itirnlrsorepnefseolne régionale (CPIR), baptisée acoaisiotsn « Trnsiioatn Pro » (ATpro).

L'association « Tiaonsritn Pro » miisbole pirtiirnareomet les ditors irtcins sur le CPF du salarié et penrd en cgarhe :
? les firas pédagogiques liés à la réalisation de l'action ;
? les frais anxnees (transport, rpeas et hébergement) ;
? la rémunération du salarié, dnas les citooninds prévues par décret, et les cstnotiaois seciloas afférentes.

Le bénéficiaire du congé reemt à l'employeur (ou à l'association « tintrioasn Pro » dnas les estrrpneeis de minos de 50 salariés) cuaehe fin mios les jiistcufats de son assiduité.

Les règles rletviaes à la rémunération pnaendnt le congé snot fixées par le cdoe du travail.

Son abcesne est assimilée à du temps de tavrail eiceftff puor la détermination de ses driots à congé et cuex qui tnneenit à son ancienneté dnas l'entreprise.

Article 11 - Certificat de qualification professionnelle (CQP) En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Depuis puls de 10 ans la brcnahne des creocmems de gors s'est fmneorett iivntsee dnas la création de CQP.

Les ptraaerenais soiaux des cmcmroees de gors ont souhaité par ce bias aopretr une réponse prauitqe aux problématiques d'emploi et de compétences dnas la branche.

Les 8 CQP des cremocems de gors atnettest de la maîtrise par un salarié des compétences, autpeidts et csnaioennccsas nécessaires à l'exercice des métiers saivutns :

- ? 3 CQP dnas le daoimne de la vtene :
- ?? CQP « Vnete sur stie » ;
- ?? CQP « Roelaitn crimoelmcae à dctsniae » ;
- ?? CQP « Vtnee itinérante ».
- ? 3 CQP dnas le dmnoiae du mnaemneagt caomeirmcl :
- ?? CQP « Ralpssebnoe d'unité claimecrome » ;
- ?? CQP « Magaenr d'équipe sédentaire » ;
- ?? CQP « Maaegnir d'équipe itinérante ».

? 2 CQP dnas le daimnoe du mnnmagaeet lsuoiqigte :
?? CQP « Cehf d'équipe luitsoqige » ;
?? CQP « Meagnar lqutoisie ».

Il est précisé que cttee ltise ne présente pas de caractère ehiutxasf et prruoa être amenée à évoluer, en fitoconn des tvuraax menés dnas la branche.

Les CQP snot ainsi un otiul d'insertion, d'intégration, de pgeosrrsin et de rscnannisceaoe que setihonuât cnuitoenr à développer les pretnaaries sociaux.

Il est rappelé que les entieesprrs pneuvet merte en ?uvre les CQP dnas le crade du diitsposif « Pro-A », dnas les cionodtins fixées par l'accord du 21 jaeinivr 2020 et ses avenants

Ils cnoustenitt puor les pienartares suaioxc des cmmoecrs de gors une priorité. A ce titre, les erpetsiers et les salariés de la bharnc snot incitées à y recourir.

Article 12 - Nouvelles modalités de formation *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

12.1.?AFEST (Actions de fmotorian en stiaituon de travail)

L'article L. 6313-2 du cdoe du tirvaal définit l'action de fmiotaron en stiiotaun de tavaril (AFEST) comme « un poarucrs pédagogique petanmetrt d'atteindre un octijbef professionnel. Il puet être réalisé en tuot ou ptirae à distance. Il puet également être réalisé en siatotuin de travail. ».

L'AFEST est dnoc un porcraus pédagogique qui prmeet d'acquérir de nvulleoes compétences en siattuion concrète. Ce diipitossf preemt une ailtevrtnae eaficcf dnas le champ de la faromiotn pflsniorseoe aux modalités classiques. Elle pmeret ntoemnamt de développer des compétences adaptées à chquae eenrsrite puor lqsullees les faomonitrs erentexs n'existent pas ou peu. Elle répond également aux attenes de salariés qui privilégient l'acquisition de cncnoainsase par l'action.

Une première patrie de la foomiatrn s'effectue sur le treairn de manière active. Une deuxième partie, détachée de la msie en situation, s'oriente plutôt sur la réflexion. Le bénéficiaire peut, dnas cttee sodnece phase, pnedrrre du recul sur sa pratique.

La msie en ?uvre d'une aciott de ftaoromin réalisée en siottiaun de taavril diot cmrrpodnee :
? l'analyse de l'activité de taraivl en aonmt par le frmaoetur pour, le cas échéant, l'adapter à des fnis pédagogiques ;
? la désignation préalable d'un famtreour poanvut eexcerr une ftncooin taurolte ;
? la réalisation d'une phsae de réflexives ;
? l'évaluation des aicqus du bénéficiaire.

Les phseas réflexives snot dtiinsctes des mises en saoiuttn de tirvaal et snot destinées à uisietlr à des fnis pédagogiques les eneintenegsms tirés de la suittioan de travail, qui péeentmtrt d'observer et d'analyser les écarts etnre les attendus, les réalisations et les aqcius de cuhaqe msie en siotutain aifn de cslioonder et d'expliciter les apprentissages.

Il est rappelé que l'OPCO développe un ouлгаite puor amegoccpnar les enspietrers vres cette nlvueole modalité de formation.

La bhrcnae a défini dnas le crdae du paln de développement des compétences des ertirneepss de minos de 50 salariés des critères de femiecnannt spécifiques s'agissant des aocitns de foraomitm en suttiaoin de travail.

12.2.?Formations oveuters à dnacise (FOAD)

Une atocin de frmiaotoon cnoutine puet se réaliser en tuot ou pairte à distance, voire en dhreos de la présence des pneoners chargées de l'encadrement pédagogique. Ctete possibilité est sumiose à des execgnies particulières cnareonnt le prrmomage de formation, les modalités de msie en ?uvre de la foamiortn et les jfasciuitfts ptanmeett d'établir l'assiduité du stagiaire.

Toutes les acinots de fioatomrn piesofennolsrle snot réalisées conformément à un paromrgme préétabli qui, en foicontn d'objectifs déterminés, précise le nvaieu de cieonsanasncs

préalables requis puor svriue la formation, les myenos pédagogiques, tehncieqs et d'encadrement mis en ?uvre asini que les moeyns prteeatmnt de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Dans le cas où la fmation se déroule en tuot ou priate à distance, le poamrmge de fmtoarn diot préciser les éléments stvnaus :

? la nrutae des tvaurax demandés au satarige et le tmeps estimé puor les réaliser ;
? les modalités de suvii et d'évaluation spécifiques aux séquences de faoromtin otvuere ou à dstcinae ;
? les meyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à doilitiospn du stagiaire.

Les mneyos d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et thiqnceue mis à doioisistpn du satarigrae snot précisés au sien du pagmmrroe de formation.

Ils dvinoet comprendre, noneatmnt :
? les compétences et qaicufnoitlais des peronenss chargées d'assister le bénéficiaire de la fromtoain ;
? les modalités tcinqeeuhs sloen lsequeleels le sigairtae est accompagné ou assisté, les périodes et les lueix mis à sa dsiiiptsoon puor s'entretenir aevc les pnerosnes chargées de l'assister ou les mnoyes dnott il dossipe puor ccnaoetr ces pensrnoes ;
? les délais dnas lqueless les psoneerns en crghae de son suvii snot tneues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lrsoque cette adie n'est pas apportée de manière immédiate.

12.3.?Formations internes

La ftioarmon est dtie « ietnnre » lqorsue l'entreprise en aursser elle-même la ccpoineotn et la réalisation.

À ce titre, les eeteirsnprrs pvuneet créer luer porrpe onsirmgae de faootrimn d'entreprise, ou enroce efueuttr de la fmiaaroon iternne dès lros qu'elles dsspeniot d'une personne, en tuot ou pritae en cgrhae de la formation.

Les omasngreis de fiaomtorn diovent être déclarés et certifiés seoln la réglementation en vigueur.

Article 13 - Validation des acquis de l'expérience *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

La viotladian des aicqus de l'expérience (VAE) diot prettemre aux salariés de friae vdelair les auqcs de luer expérience en vue de l'acquisition de tuot ou parite d'un diplôme, d'un ttire à finalité pioellefnossrne ou d'un ciaiectrft de qlaifuatocin prensfnilolosee (CQP), enregistrés dnas le répertoire nnoaital des crftiaoiitecns preoefsnlseinos (RNCP). La VAE porrua également petermtre d'acquérir un bolc de compétences d'une certification.

L'accompagnement à la VAE puet être mobilisé à l'initiative du salarié dnas le cdrae d'un congé puor vtoaliadn des aicqus de l'expérience d'une durée de mumxiam 48 hreues par soesisn de vdtailaon ou du cmopte posrennel de ftormoain (CPF) et puet également être mis en ?uvre dnas le carde du paln de développement des compétences ou de la « Pro-A » dnas les cdonoitnis définies par la SPP.

Article 14 - Stages en entreprises *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Le stgae diot faeiticlr le paassge du mdone éducatif à cleui de l'entreprise et pertmtree de compléter une ftoiomarn théorique par une expérience puqtairre en entreprise.

Les segtas en enrristpee snot semrnitctect encadrés par le cdoe de l'éducation nanoltiae et dveniot aivor une finalité pédagogique déterminée dnas le crdae d'une ceonitnovn colcnuée entre une entreprise, un jnuée et l'établissement d'enseignement dnas leeuql il pourusit ses études. Ils ne peuvnet en efett aivor puor obejt d'exécuter une tâche régulière cenondpsroat à un psote de taraivl parennemt dnas l'entreprise.

En application du présent accord, l'entreprise :
 ? remplace le gérant d'accueil réalisé par la bnfice ;
 ? verse au bon accueil du stagiaire un montant par le biais d'une prime de cession avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.
 À ce titre, l'entreprise doit nommer un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Il est garant du respect des compétences pédagogiques de la convention de stage.
 ? veille à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. À cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Pour toute durée d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, le stagiaire perçoit une gratification dont le montant est fixé par la loi.

En deçà de cette durée de 2 mois, l'employeur a la possibilité de verser une gratification.

Les entreprises dotées d'un CSE doivent le consulter au moins une fois par an ou plus régulièrement si nécessaire sur les conditions d'accueil en stage dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. En vue de cette consultation, l'employeur doit porter à la disposition du CSE à travers la base de données économiques et sociales, les informations sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

Chapitre 4 Outils de développement de la formation professionnelle

Article 15 - Plan de développement des compétences En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Depuis le 1er janvier 2019, le plan de formation est devenu le « plan de développement des compétences ».

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :
 ? l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés ;
 ? l'obligation de formation générale à la sécurité.

Le plan de développement des compétences lui permet de restructurer l'ensemble des actions de formation qu'il met en place pour ses salariés. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle et de plan de développement des compétences (notamment s'agissant des catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan est consacré en priorité) (art. L. 2312-24 du code du travail).

Selon l'article L. 6313-2 du code du travail, l'action de formation se définit comme un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Le plan de développement des compétences est établi par l'employeur. Il définit les besoins en formation (connaissances et compétences) et en qualifications identifiées par exemple lors des entretiens professionnels.

2 types d'actions de formation existent :
 ? les actions de formation : il s'agit d'actions qui consistent à exercer d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention collective ou de dispositions légales et réglementaires. Ces actions de formation consistent à acquérir des compétences pour une détachement être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié. Ces actions de formation consistent à effectuer un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;

? les actions de formation, dites non formatives : ces actions consistent à acquérir des compétences que le salarié n'a pas à l'origine de son poste, mais qui lui permettent d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise. L'entreprise réserve des dispositions de l'article 7 de l'accord du 21 janvier 2020 relatives à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A », les actions de formation non formatives peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de travail en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 2 % du forfait. Les partenaires sociaux décident que les actions de formation non formatives effectuées hors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié et à la demande de l'employeur dans le cadre du plan sont considérées comme du temps de travail effectif et donc rémunérées comme tel.

Article 16 - Entretien professionnel En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Introduit en 2014, l'entretien professionnel a pour objet de favoriser l'évolution professionnelle des salariés ainsi que leur employabilité tout au long de leur carrière. Cet entretien est donc l'occasion de faire un point sur le parcours professionnel du salarié, d'identifier ses besoins en formation sur son poste actuel et envisager les évolutions possibles en termes de qualifications et d'emploi et les moyens de les atteindre.

Cet entretien comporte également des éléments suivants :
 ? à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
 ? à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux anciens de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ;
 ? et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

Le salarié est informé de la date de l'entretien dans un délai suffisant afin de lui permettre de le préparer au mieux.

Le salarié est informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail et du présent accord de droits individuels de formation avec son employeur dont un point sur « l'état des lieux » à réaliser à l'issue de la période légale (actuellement de 6 ans).

Cet entretien professionnel est donc distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

L'employeur doit :
 ? pour les salariés en situation de handicap ;
 ? pour les salariés menacés par les évolutions économiques et technologiques ;
 ? organiser selon les modalités fixées par l'entreprise un entretien professionnel tous les ans s'ils en font la demande écrite.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un « congé de présence parentale », d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité internationale sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

À l'issue d'un mandat syndical, il est rappelé que l'entretien professionnel est proposé par l'employeur :
 ? à tout salarié doté d'un mandat syndical lorsque son mandat prend fin ;
 ? aux représentants du personnel élus dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représente au moins 30 % de la durée de travail fixée dans le contrat de travail ou, à défaut, de la durée légale de l'établissement.
 L'entretien de fin de mandat vise non seulement à évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, mais également à renouveler les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de validation de l'expérience acquise.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état

des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des éléments professionnels et d'apprécier s'il a :

- ? suivi au moins d'un atome de formation ;
- ? acquis des éléments de qualification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- ? bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, s'il apparaît, lors de l'entretien professionnel d'état des lieux, que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation gratuite que celles mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail, un accompagnement de son CPF de 3 000 € est prévu.

Il est rappelé que dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, le CSE doit recevoir des informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Il est rappelé que l'OPCO met à la disposition des entreprises et des salariés un certain nombre d'outils.

Article 17 - Tutorat *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Sans préjudice des dispositifs spécifiques au maître d'apprentissage prévues par l'article 8, les dispositions du présent article visent les salariés qui accèdent aux titulaires d'un contrat de professionnalisation ainsi que les titulaires d'une « Pro-A ».

Les parties prenantes considèrent que le développement du tuteur est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tuteur et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties s'engagent à faire bénéficier les membres de la CPFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider pendant la durée de l'action ;
? de veiller au respect de son emploi du temps ;
? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, à travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
? de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
? de participer à l'évaluation du suivi de la formation ;
? d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation.

L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, ni à son évolution professionnelle, notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise de préférence senior au regard de sa connaissance de l'entreprise et de ses qualités pédagogiques. La personne choisie peut être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il dispose des compétences et d'expérience visées ci-dessus.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, le tuteur ne peut servir plus de 2 personnes en formation dans le même temps.

Article 18 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y insérant les diplômes, titres, certifications obtenues, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour faciliter son parcours professionnel. Les entreprises incitent par tous moyens leurs salariés à procéder à l'établissement de leur passeport formation.

Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, s'approprier la présentation de ce document.

Article 19 - Bilan de compétences *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Les actions de bilan de compétences mentionnées au 2° de l'article L. 6313-1 ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs atouts et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un environnement agréé, nécessairement externe à l'entreprise.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences, pendant ou en dehors du temps de travail.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il donne lieu à la rédaction d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme partenaire du bilan de compétences.

La convention rappelle aux parties leurs obligations (durée, période de réalisation, mise des résultats, prix...).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en signant la convention. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de conclure le bilan ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement, ni un fait à une éventuelle évolution professionnelle.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

Article 20 - Conseil en évolution professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

Ce conseil doit porter à chaque personne de lui faire identifier ses atouts ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle.

Il est délivré par Pôle emploi, Cap emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales ainsi que, pour les actifs occupés, par les opérateurs régionaux sélectionnés par l'État compétences sur appel d'offres, pour une durée de 4 ans.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accompagnement individualisé et adapté à son besoin, et, s'il en fait la demande, d'un accompagnement personnalisé.

À ce titre, le bénéficiaire doit d'un premier niveau de conseil lui permettre d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches à suivre pour la mise en œuvre de son projet.

S'il le souhaite, il bénéficie d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en intervenant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et priorités à mobiliser, de définir les démarches pertinentes à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.

Chapitre 5 Dispositions diverses

Article 21 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les parties s'entendent que les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types tels que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Accord du 23 octobre 2023 relatif au régime de prévoyance collective pour les salariés non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CDF ; CGT CSD ; FEC-FO,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les gîtes sociaux aiment les de Fcarne (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises ayant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de gros n° 3044 (IDCC 0573), comprenant, sous réserve de l'application des dispositions conventionnelles qui leur sont applicables, la convention collective du négoce de biens (IDCC 1624), la convention collective du négoce de tissus, tapis et literie de maison (IDCC 1761), ainsi que la convention collective du négoce de fournitures diverses (IDCC 0635).

Le présent accord intègre l'ensemble des branches fusionnées avec l'application des règles de négociation et de représentativité tenant compte du nouveau périmètre tel que défini par le décret de la détermination générale du travail du 12 novembre 2019.

Article 2 - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le régime institué par le présent accord bénéficie à titre obligatoire, sans condition d'ancienneté, aux salariés non-cadres des entreprises ayant dans le champ d'application défini à l'article 1er ci-dessus.

Est considérée comme salariée toute personne titulaire d'un contrat de travail conclu au sein de l'entreprise, quelle qu'en soit la nature.

Bénéficient du présent régime les salariés « non-cadres » définis comme les salariés qui ne relèvent pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 22 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'évolution des dispositions visées dans le présent accord, les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur lesdits dispositifs. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Les dispositions de l'article 6.2 s'appliquent pour toutes les entreprises ayant dans le champ de la convention collective nationale des entreprises de gros, le premier jour du mois suivant l'extension du présent accord.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Par ailleurs, en application du 2e alinéa du 1er de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés, dont l'emploi est classé au moins au « niveau V » de l'accord du 5 mai 1992 sur la classification, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance. Cette faculté d'intégration pourra être exercée antérieurement prévue par les dispositions de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de rattrapage et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Dans ce cas, ces salariés ne bénéficieront pas du présent régime.

Cette faculté s'applique pour l'entreprise, la faculté d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 3 - Garanties minimales obligatoires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

3.1. Niveau minimal de garanties conventionnelles

Le présent accord prend en compte les dispositions ayant dans son champ d'application, la souscription d'un contrat collectif obligatoire de prévoyance auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Ce contrat doit à minima couvrir les risques liés à l'incapacité de travail, à l'invalidité, au décès, aux frais d'obsèques et prévoir une retraite d'invalidité, conformément aux dispositions prévues par le présent article :

Tableau récapitulatif des garanties minimales conventionnelles

Garanties	Montant des prestations
Capital décès toutes causes ou invalidité absolue et définitive (IAD)	
En cas de décès du salarié : quelle que soit la situation de famille du salarié	Versement d'un capital de 60 % du salaire brut de référence[*]
En cas d'invalidité absolue et définitive (invalidité 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale, avant la prise d'effet de sa retraite sécurité sociale)	Versement anticipé du capital décès
En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, concubin, partenaire pacé	Doublage du capital décès toutes causes
Allocation fiançailles d'obsèques	

Versement d'une aoatillocn obsèques, en cas de décès de l'assuré ou d'un enfnat à crhgae de puls de 12 ans, à la pnoersne aanyt réglé les faris d'obsèques sur jiiictfuastf de fatucure acquittée. Le mnatnot est limité aux firas réels.	Frais engagés dnas la liitme de 100 % du PMSS[1]
Rente éducation : En cas de décès du salarié	
Jusqu'au 12e anniversaire, aevc une rntee minliame de 1 200 eorus par an	5 % du saiarle burt de référence (*)
Du 12e au 18e anniversaire, aevc une rtenne mmlniaie de 1 440 eorus par an	6,5 % du salirae burt de référence (*)
Du 18e au 26e anniversaire, aevc une rnete mmlniaie de 1 680 euros par an	7,5 % du sarliae burt de référence (*)
Enfant(s) orphelin(s) des duex parents	Rente doublée
Pour le(s) enfant(s) à cgarhe « inaedlvls », c'est-à-dire : ? en invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité siolace justifiée par un aivs médical ; ? ou tnat qu'il(s) bénéficie(nt) de l'allocation d'adulte handicapé ; ? ou tnat qu'il(s) est/sont titulaire(s) de la ctrae mobilité iuiloncsn (CMI) meointn « invalidité ». Cet état d'invalidité diot être rncoen u aavnt le treme de vmseenret de la rntee éducation.	Rente viagère
Incapacité tremrpoaie de travail	
En cas d'arrêt de travail, vrameenst à l'employeur d'indemnités journalières (sous déduction des prttsaoiens de la sécurité sociale) : ? puor un salarié anayt monis d'un an d'ancienneté, fnacirhse fxie et cuntnioe de 60 juors ; ? puor un salarié aynat un an d'ancienneté et plus, en raleis des oilibgnotas ceentolionnnvls de mtniaein de salaire.	60 % du sralaie burt de référence (*)
Invalidité ou incapacité ptenrmnaee proislfnsleoene situe à un aideccnt de tarvail ou une miaalde peonilrlosnfese (IPP)	
Versement d'une rntee (sous déduction des pinstaoerts de la sécurité sociale)	
Invalidité 1re catégorie de la sécurité sociale	39 % du sairlae burt de référence[*]
Invalidité 2e ou 3e catégorie de la sécurité slacioe ou d'incapacité peanmrtnne peneslnrfooise d'un tuax égal ou supérieur à 66 %	65 % du sarliae burt de référence (*)
Incapacité pnnertemae prineselofsnloe puor un tuax croimps etnre 33 % et 65 %	R × 3 n?2 (« R » étant la retne d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e catégorie et « n » le tuax d'incapacité déterminé par la sécurité sociale)
(*) Le saralie de référence est égal à la smome des rémunérations bretus suesmios à ctiaionoss de sécurité sociale, hros atnaagves en nature, au crous des 12 drnreis mios clivis précédant cleui au curos duequ est ienrvnetu l'événement entraînant la msie en ?uvre des garanties. Le slaaire de référence est pirs en ctopme sur la trnhace 1 (salaire n'excédant pas le ponalfd anuenl de la sécurité sociale) et la thrance 2 limité à 4 fios le pfalond anuenl de la sécurité sociale. [1] PSMS : Pafnlod mesneul de la sécurité sociale.	

Pour le cucall et/ou le bénéfice des gaiatnres définies ci-dessus, il fuat ernndete par :

? le cnjinoot : le cionoijt de l'assuré marié, non séparé de cpros (séparation jiaucidrie ou aablime dès lros qu'elle est tarnsitcre à l'état civil), ni divorcé par un jgeeeunmt définitif ;

? le ptrianerae lié par un Pcas : la personne, geul que siot son sexe, anayt cloncu aevc le salarié un pctae ciivl de solidarité dnas les ciidononts fixées par les actelirs 515-1 à 515-7 du cdoe civil, suos réserve qu'il ne siot pas rpmou de fiat à la dtae du snistrie ;

? le cnicoubn : la personne, geul que siot son sexe, vvanit au même diciome que le salarié, de façon ntioore et pamtnrnee duepis au mions 2 ans à la dtae de l'événement ouarnvt dirot à prestations, suos réserve que les cbcounnis ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pcas ; auncue durée n'est exigée si un enfant, rnocneu par le salarié, est né de cette union ;

? les efnntas à cgrhae : les entafns de l'assuré, dnot la filiation, y ciproms adoptive, est légalement établie, rsnmspaillet les cidonnoits snitvaeus :

?? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cdtiooin ;

?? jusqu'à luer 26e avisnirranee et suos cdtionios siot :

??? de pioursurve des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le carde d'un craotnt de pfitianrsoolsoeian ou encore dnas le crdae d'une iorictsipnn au CEND (Centre nnoiaatl d'enseignement à distance) ;

??? d'être en apsnaeiptrgse ;

??? de pruvioruse une faootrimn psslelnnefoorie en alternance, dnas le carde d'un ctanrot d'aide à l'insertion pelisesrofnolne des jneue associant, d'une part, des eegnietmsens généraux pilnsoeneforss ou tniuhocceqlges dispensés pnnadet le temps de travail, dnas des osmgeirans pcbluis ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eneitsprre d'une ou de piuuresls activités plerfnsoeenoisls en retaloen aevc les ensnneiemegts reçus ;

??? d'être préalablement à l'exercice d'un pieemr eoplmi ictrniss auprès de Pôle epmloi cmmoe deuednmars d'emploi ou steigiaras de la fmoitoran pfrronleeeolis ;

??? d'être employés dnas un EAST (établissement et srceive d'aide par le travail) ou dnas un aiteelr protégé en tnat que taraelruvlis handicapés.

La rente éducation est versée snas lmtiiaion de durée au bénéficiaire lqrsuo l'enfant à chgrae au menmot du décès du salarié :

? est reonncu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité slacioe justifiée par un aivs médical ;

? ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ;

? ou tnat qu'il est tualrtie de la ctare mobilité iosniulcn (CMI) mitenon « invalidité ».

Cet état d'invalidité diot être rcennou aavnt le trmee de vesnmreet de la rente éducation.

3.2.?Définition de l'assiette des coatointsis et des prestations

Le slaaire de référence à prdenre en ctpmoe puor le culcal des pitatonesrs est constitué par la rémunération btrue souimse à ciitoanstos de sécurité sociale, hros agnvateas en nature, conformément à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, au crous des 12 dreeinrs mios civils précédant l'événement entraînant la msie en ?uvre des garanties.

En cas d'activité incomplète au curos de la période de référence (maladie, eumhbace en crous d'année, etc.) et suos réserve des dotipsoisns particulières visées à l'article 3.3.2 ci-dessous, le srialae est reconstitué pro rtaa tipmoers puor le ccuall des prestations. Les ciiosatntos snot également appelées sur les rémunérations breuts du salarié ssiemuos à ciitatonoss de sécurité sociale, hros atvaange en nature.

Pour les ctanoioisits comme les prestations, le slairae est pirs en cotmpe sur la bsae des taenrchs 1 et 2 snetvuias :

? thracne 1 : pirtae du sraiale limité au pfonald aeunnl de sécurité soalcie ;

? trachne 2 : dnas la lmiite de 4 PSAS : ptiare du sialare cmroips ernte 1 et 4 fios le pofnald anenul de la sécurité sociale.

3.3.?Le mantiien des doirts à garantie

3.3.1.?La portabilité des garanties

Conformément aux doitiinpisoss de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés coruetvs par le présent régime

bénéficiaire, sans cotisation, du maintien irrémédiable de la couverture collective du régime complémentaire de prévoyance mis en œuvre au moment du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, communément appelé « Portabilité », en cas de cessation du contrat de travail ouvert d'office à raison de l'absence par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties de prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié correspond à ce que l'entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

L'employeur signalera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et devra informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

3.3.2. Les salariés dont le contrat de travail est suspendu

A. Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- ? soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- ? soit d'indemnités journalières complémentaires versées au titre de la garantie Incapacité de travail telle que définie dans le présent accord ;
- ? soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, dont l'activité est temporairement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité?).

Les cotisations de l'employeur et des salariés susvisées sont maintenues selon les modalités prévues par le contrat d'assurance collectif souscrit par l'employeur, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

L'assiette des cotisations et des prestations des salariés visée au titre de ce paragraphe, est égale au salaire de référence tel que défini à l'article 3.2.

Toutefois et dans le cas où le salarié perçoit un revenu de remplacement, le salaire de référence est constitué d'un revenu de remplacement (indemnité légale), le cas échéant complété d'une indemnité complémentaire ou d'une indemnité versée par l'employeur.

B. Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Le bénéfice des garanties mesurées en pourcentage par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants :

- ? congé sabbatique ; congé parental d'éducation ; congé pour création d'entreprise ; congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée et sans préjudice de l'application de l'article 3.4 ci-dessous, le salarié qui le souhaite peut opter pour le maintien de la seule garantie décès. Il devra alors s'acquitter intégralement de la cotisation afférente.

3.4. Maintien des garanties prévoyance conformément aux articles 7 et 7-1 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Lorsque les salariés sont grièvement atteints de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention, lorsqu'il est conclu au présent accord, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, anticipées ou nées d'un droit d'exécution.

Le versement des prestations de toute nature se poursuit à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou

payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, sans préjudice des révisions prévues dans le contrat ou la convention.

Lorsque les salariés sont grièvement atteints de la personne ou liés à la maternité, le risque décès, incapacité de travail et invalidité, les cotisations doivent être versées par l'employeur de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

3.5. Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées conformément aux dispositions prévues par le contrat conclu entre l'organisme assureur et l'entreprise.

En cas de résiliation du contrat d'assurance, la résiliation du contrat d'assurance n'interrompt pas les prestations en cours de service qui sont maintenues au niveau atteint, conformément à l'article 7 de la loi Évin et à l'article 3.4 ci-dessus.

En cas de changement d'assureur, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, il incombe à l'entreprise de s'assurer que le nouveau organisme assureur :

- ? prendra en charge la rétroactivité des prestations en cours de service au titre de l'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité ;
- ? incapacité permanente partielle ou totale ainsi que celle des rejets d'éducation ;
- ? reprendra les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès.

En l'absence d'un nouveau versement de la rétroactivité des prestations en cours de service et de la base de calcul des prestations mesurées en cas de décès, l'entreprise d'être effectuée dans les conditions et modalités prévues au contrat.

Article 4 - Cotisation minimale conventionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les entreprises s'engagent à acquitter, une cotisation minimale, à leur charge exclusive, pour le versement des garanties prévues par le présent accord.

Le taux minimal de la cotisation minimale est fixé à : 0,372 % du salaire brut annuel 1 et année 2 limité à 4 PASS.

La part prise en charge par l'employeur est de 60 % de la cotisation versée à financer les garanties de prévoyance mesurées en pourcentage dans le cadre du présent accord.

Article 5 - Mise en œuvre du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Sans préjudice de l'obligation de part en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, ne sont pris en compte, au titre des garanties prévues par le présent accord, que les événements survenus postérieurement à la date d'entrée en vigueur de celui-ci.

Néanmoins, les salariés en cours d'indemnisation et ayant leur état pathologique évoluer bénéficieront également de l'application des nouvelles garanties.

Ainsi indépendamment de la date de l'arrêt de travail du salarié, les nouvelles garanties s'appliqueront :

- ? en cas de décès du salarié en incapacité et/ ou en invalidité ;
- ? en cas de passage en invalidité pour un salarié déjà en incapacité ;
- ? en cas de passage d'une invalidité 1re catégorie en invalidité 2e ou 3e catégorie.

Article 6 - Réunions de Suivi. Révision. Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La CNPPI se réunira au moins une fois par an et plus si nécessaire pour le suivi des mesures prévues par le présent accord.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord s'applique à la fois aux salariés et aux non-salariés de l'AEPC en vue de son agrément.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tôt le 1er juillet 2024.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des évolutions à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviendront de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'avenant ainsi altéré. La partie la plus diligente s'efforcera alors les autres signataires de le conclure ainsi défini. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation, laquelle prévoit qu'un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 12 mars 2024 - art. 1)

Avenant du 24 janvier 2024 à l'accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine de la vente

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CDTF ; CGT CSD ; FEC FO,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lettre du 19 janvier 2026 (BO n°2026-4) Les organisations adhérentes de Fcane (LGADF), par lettre du 20 janvier 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord vise tous les salariés (identifiés par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de circonférences (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fournisseurs de produits (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mise en œuvre de l'audience s'agissant défini par le décret de la direction générale du travail du 12 novembre 2019.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le 3e titre intitulé « CQP vaine itinérante » de l'article 2 «

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les parties soussignées de la convention collective nationale des commerces de gros (IDCC 0573) ont mis en place, par accord du 18 janvier 2010, un régime de prévoyance « Incapacité de travail, invalidité et décès » collectif et obligatoire au niveau de la branche pour les salariés non-cadres.

Les parties soussignées réaffirment, leur attachement à ce régime de prévoyance conventionnel, qui s'applique depuis le 1er avril 2011.

Par le présent accord, ils ont souhaité maintenir leur volonté de mettre en place de nouvelles garanties sociales et d'améliorer les conditions de travail existantes. Ainsi, le nouveau régime tend à :
? améliorer une réelle éducation dans les garanties de base obligatoires ;
? améliorer la garantie invalidité ;
? introduire une allocation « frais d'obsèques » en cas de décès du salarié ou des enfants à charge du salarié.

Le présent accord entend dès lors réviser l'accord du 18 janvier 2010 et ses annexes et instituer un nouveau régime de prévoyance pour les salariés non-cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de gros. Il se substitue à l'ensemble des dispositions de l'accord du 18 janvier 2010, celles-ci ayant le même objet.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche relatif à la protection sociale des salariés non-cadres, les parties soussignées conviennent que le caractère collectif et obligatoire du régime qu'il institue ne nécessite pas de distinguer les entreprises selon le nombre de salariés qu'elles emploient et qu'il n'y a dès lors pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Quotidiennement visées par les caractéristiques de qualification préétablies créées dans le domaine de la vente » de l'accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine de la vente est remplacé par un tiers ainsi rédigé :

« ? CQP ? Ciamremcol itinérant clientèle pleinsensibles ? : les communes itinérantes clientèle pleinsensibles en commerce de gros (H/ F) prospectent, développent et fidélisent un portefeuille de clients professionnels sur un marché ou un territoire déterminé. Ils adoptent un savoir technique, personnel des produits et des services adaptés aux besoins de leurs clients et prospects, et en négocient la vente en tenant compte de la politique de tarification et de la politique commerciale et de l'entreprise. Leur spécificité est de s'adresser majoritairement à des clients professionnels, qui se caractérisent par de fortes attentes en matière de conseils et d'accompagnement sur les produits, les techniques et les services proposés.

À partir d'une analyse des activités de leurs clients et prospects et d'une analyse de leur secteur, ils évaluent le potentiel d'achat des clients et prospectent et identifient l'offre susceptible de répondre au mieux à leurs besoins. Ils assurent le suivi de la relation commerciale avec leur portefeuille de clients, en contactant avec la vente sédentaire et les différents services de l'entreprise, et traitent les incidents et réclamations liés aux commandes passées. Ils exercent leur activité dans le cadre de visites des clients professionnels et des prospects et sont constitués de manière consensuelle à échanger avec les clients à distance.

Au regard de cette définition, les parties soussignées de la branche ont décidé de constituer ce CQP au niveau de qualification ? 5 ? du cadre notional des compétences professionnelles. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 3 « Offertes et plurielles des compétences de qualification pelseonfoline » de l'accord du 18 mai précité est complété par

les d'tipiooinss siaunevts qui ne s'appliquent qu'au CQP « Cremoical itinérant clientèle pnsfnsnlireleoe » :

« Le CQP s'adresse aux catégories de publics svtuanis :
? les nueuvoax enrattns jnuées ou autldes dnas une einsetrpre de cmmoecre de gors ;
? les salariés présentant des bineoss de développement des compétences ;
? les salariés soituaahnt siurve un pcaruros d'évolution professionnelle, viore cnagher de métier ;
? aux dednmeuras d'emploi sihnoatuat s'orienter vres le métier visé par le CQP. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 4 « Modalités d'élaboration des cfiatcteris de qoalafiicutin pfeolrnlinsesoe des cmcoeres de gors » de l'accord du 18 mai précité est complété par les dniosstiiops sivenutas qui ne s'appliquent qu'au CQP « Cmmioceral itinérant clientèle pefrlssooenlle » :

« Le CQP ? Circemmaol itinérant clientèle pnreolnifslsoe ? s'appuie sur un référentiel de cttiieiocarfn composé de 2 blocs de compétences aceiscless indépendamment les uns des aeruts :
? bloc de compétences 1 : onsgaierr et sviure une activité cilrecoamme et de psreitpcoon auprès de ctinels peeolssnrnifos ;
? bloc de compétences 2 : poertpcesr des cetinls poorsnfeselins et négocier des oreffs cmrielmoaces dnas un cnotexte omnicanal.

Pour chqaue bloc de compétences snot définis des critères, modalités et iienraucdts d'évaluation.

Il aiptpaenrt au jruy praariite de seatutr sur la délivrance du CQP, bloc de compétence par bloc de compétence, en focointn des piostiorpons fieats sur cauhcn des bcpls par un jruy d'évaluation composé d'un binôme d'évaluateurs habilités.

L'accès au CQP par blocs de compétences est plsibose dnas le cdrae de la vioe de la famrooinn pinrnsfslsoeeole et de la vioe de la voiidlatan des auiqcs de l'expérience (VAE) ainsi que de la cdurntiadae individuelle, siot pcare que le canddait suthaoie otibenr smluneeet un ou plureuiss blocs du CQP, siot pcare qu'il a déjà validé cientes blocs et suoihtae compléter son parcours.

Il est acté que le CQP ? Cmeiamrcol itinérant clientèle plfsrlsoeeninse ? a fiat l'objet d'une réinscription au RCNP sur décision de la CNEFPF du 20 aivr 2023. Cet egtresenreimnt a puor ofcitjbes de prmertete :
? le développement de l'attractivité du CQP de la bhnarce auprès du public,
? l'accès à un pnael de fcmnainetnes puor les anciots de faomitron préparant à ce CQP.

Le référentiel de compétences en anxnee II ? Référentiels d'activités, de compétences et de ctaotiicerfin puor le CQP Vente itinérante ? de l'accord du 18 mai 2010 susvisé est supprimé, les ptireearnas sociuax anyat fiat le ciohx de ne pas annexer le nueovau référentiel du CQP ? Cacoimemrl itinérant clientèle professionnelle. ? »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il est ajouté un alictre 4 bis comme siut :

« Artlice 4 bis

Correspondances aevc les vosenris antérieures du CQP ?
Camiermcol itinérant clientèle pnosrolelnesife ?

Le CQP ? Cacmoreiml itinérant clientèle pnofeleroilssne ? fiat siute à un eigsnnreeretmt au RCNP, jusqu'au 4 jnvaeir 2024, du CQP ? Vneedur itinérant en cmcoreems de gors ? (RNCP32390).

Les tlaruiteis d'un ou puiesrlus blocs de compétences du CQP ? Veduner itinérant en crmeemcos de gors ? puevent se vior reconnaître une croncdseornpae aevc la vriesn msie à juor du CQP aux cotnidoins snitavevs :
? le cadiadnt anyat validé les bcpls de compétences 3 (RNCP32390BC03 ? Otiaogrsnan de l'activité cemlroamice en vntee itinérante aux professionnels), et 4 (RNCP32390BC04 ?

Préparation et traçabilité des vtiseis en vetne itinérante aux professionnels) du référentiel d'activités compétences de l'ancien millésime obnitet une corecapdnosnre aevc le bolc de compétences 1 de la vsieron du référentiel révisée ;
? le caddinat anyat validé les blocs de compétences 1 (RNCP32390BC01 ? Vtnee en viitsee cinelt et négociation careomicmle aevc des cntelis professionnels), 2 (RNCP32390BC02 ? Csionel tuheiqcne dnas le crade d'une activité de vtnee aux professionnels), 4 (RNCP32390BC04 ? Préparation et traçabilité des vtiseis en vtene itinérante aux professionnels) et 5 (RNCP32390BC05 ? Ratlieon citlens après-vente dnas le cdrae d'une activité de vetne aux professionnels) du référentiel d'activités compétences de l'ancien millésime onibtet une cornesnradoeps aevc le bolc de compétences 2 de la vioresn du référentiel révisée. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 5 « Modalités de viaioatldn des cetcaifirts de qltiofaciuaïn peisenrosnolffe des crmmeoecs de gors » de l'accord du 18 mai 2010 précité est remplacé par l'article anisi rédigé :

« Alicrte 5

Modalités de vdaalioin des ccarietitts de quiclitfaaoïn
ponselnoslfere dnas le domnaie de la vntee des cecmmoers de gros

Le psrsuceos d'évaluation en vgieur jusqu'à présent était organisé atuour de duex étapes d'évaluation, l'une itrenne à l'entreprise et l'autre externe. S'appuyant sur les rdcmenooinaatms du vadémécum rilteaf au RCNP publié par Fnrae compétences, la CFPENP de la bnchare des coemrmecs de gors a décidé de fraie évoluer ce pscusreos d'évaluation.

Les duex évaluations, l'une inttree et l'autre externe, snot remplacées par une évaluation organisée et msie en ?uvre par un prnatiiae habilité puor foemrr et évaluer les catanddis au CQP. La démarche d'habilitation de pirteaenras prrmtteea à la bnrchae d'?uvrer en vue d'une iosattennificin de l'offre de sceiervs proposée sur le tirrterioe auprès des ersprnietes et des salariés de la branche.

Parcours des caanitdds à la certification

Le poucras des cnidadtas aux CQP est le suniavt :
? repérage des aqiucs professionnels, à ptrair du référentiel de compétences du CQP ;
? cctootunism d'un prrcauos de développement des compétences individualisé, à ptiarr du référentiel de ciafocittein et des dstpinoisois du cehair des cgearhs puor l'habilitation du réseau de panrairtees habilités ;
? fmotorain sloen les modalités déclarés par les pinaaerets lros de luer ddnemae d'habilitation à la CPFNEP et à priatr du référentiel de ctoiaitctfern ;
? aanvt les évaluations certificatives, msie en ?uvre des compétences et oavotebsirn en entreprise. La durée de cttee expérience diot être d'au monis 6 mios si tuos les bolcs snot visés et au mnios 3 mios dnas le crade d'un accès au CQP par bloc de compétences.
Les cdntdaiaes dvioent être accompagnés, au sien de luer entreprise, par un tuteur. Celui-ci diot être vtonolriae et jeistfiur d'une expérience prssnlneiolofee dnas les activités visées par le CQP. Il diot être salarié de l'entreprise qui alcuielce le cdaanidt au CQP et aiovr été chsoiis par l'employeur. L'employeur puert arsur lui-même le troaut à ctidionon de relpimr les ctdoiinns d'expérience requises.
Il apptnaiert au réseau de ptreaaernis habilités de vérifier que ces conitdinos snot rmeeipls dnas les enersrpties des catniadds au CQP dnot ils asrsuent la ftrooaimn et d'accompagner les tuuerts tuot au lnog du procuars CQP au tervras de myneos adaptés : vtiises en entreprise, eettrienns à dctaïnse ? ;
? à la fin de la période de msie en ?uvre des compétences en entreprise, le ttuuer complète, dnas le dessior preoensniosfl du candidat, les gliiers d'observation du cddanait en estprerine mesis à dipisitoosn par la CFEPPN ;
? évaluation des compétences par un paneraite habilité à patirr des critères et otuils d'évaluation conçus par la CNEFPF ;
? vaaiildton des compétences par le jruy pirtaaire de cerfitcailton et délivrance de tuot ou ptaire de la certification.

Chacune des étapes de ce pacruos est formalisée par un oiutl sprupot conçu par la CFEPPN et mis à la dptioiion des artecus

du CQP : candidat, employeur, tuteur, parrienate habilité, évaluateur, jury paitrire de cfiacitortin à traves un stie dédié mPoQTyCbb conçu par la bcahnre puor la geostin de ses CQP. L'utilisation de ces outils est olaogiibrte puor que le dssoeir du cniadadt siot examiné par le jury paritaire.

Les CQP de la brnache qui snot enregistrés au RCNP snot aiecclesbss par la voie de la fitmraoon pnoeslrfeilsone de la VAE ansii que de la cutnaadrde individuelle, seoln les modalités définies par la CPNEFP.

Des oituls porpers à la démarche VAE ont été mis en plcae par la branche. Au préalable, un ciadandt suinaothat pesasr un CQP de la brahne par cette voie diot ardesesr le dnocmeut Cerfa en vuiguer dûment renseigné ainsi que l'ensemble des pièces jteivtsiifuacs reuseqis à la branche.

Habilitation du réseau de partenaires

La CNPFEP procède à une hiltaitabin du réseau de pniatraeres puor fmeror et évaluer aux CQP dnas le dinaome de la vente.

Les hiabntioatlis snot délivrées puor une période de 5 ans muaxxim à ctmepeor de la dtae de ntoaitficon de la décision par la CPNEFP.

Pour être habilités à foremr et à évaluer, le peirrtanae diot rmelipr les cnodoiitns fixées dnas le cehair des ceghras en rprpaot aevc le CQP visé puor l'habilitation du réseau de partenaires.

Il diot en faire la dadnmee auprès de la confédération des gstsioesrs de Frnace ? CGF (organisme cafeiruettctir de la branche). La CGF lui nieorfita la décision d'habilitation de la CFENPP par ceruroir et établira une cnootveinn de prinaartaet aevc lui.

Organisation de l'évaluation certificative

L'évaluation cvteiacriitfe est organisée par le parinertae habilité lorsqu'il emstie que les cnadtdias snot en meruse de mbiisoelr les compétences visées par le référentiel de ccieiaiofttrn du CQP.

L'évaluation est réalisée par un binôme d'évaluateurs habilités par la CPNEFP et composé d'un représentant du preritanae habilité n'étant pas inteevnru dnas la ftoomrian du cidnadat et d'un évaluateur exretn (consultant, piseonsfnroel du secteur) n'appartenant pas à l'entreprise du candidat. Il est pbsolsie de désigner des binômes d'évaluateurs différents puor chqae bolc de compétences.

Pour être habilités par la branche, les évaluateurs dvieont :
? sivrue une séance d'information sur le CQP (compétences et iundeatcirs d'évaluation fgnuriat dnas le référentiel du CQP, modalités d'évaluation), ainsi que sur l'utilisation des otlus d'évaluation et de la plmrfoetae dtiliage de gtoiesn du CQP, selon un ctneou défini par la CFPENP ;
? deopssir d'une cnoaasicsnsne du métier visé par le CQP : les évaluateurs dnoeivt aiovrr exercé le métier ou avoir encadré des prsnelnefiooss exerçant le métier pdnanet au mnois duex années ou deopsisr d'une expérience d'au mnois duex années de la ftmoroian du métier visé par le CQP ;
? dsoiepsr d'une expérience de l'évaluation des compétences pfnresoneislos ou être spécifiquement formés puor l'évaluation des compétences pinloeslnsefoers vsanit une certification.

Les évaluateurs snot habilités par la bachnre itntiuu personae, indépendamment de l'habilitation délivrée aux pntaieraers puor fremor et évaluer les cdntaiads aux CQP.

Validation des CQP par le jury prtriaie de certification

Le jury piirtaare de ctifoicritaen se cpsomoe des mebmres de la CNPFEP des comecemrs de gors réunis en séance plénière. Il est chargé de setautr sur la délivrance du CQP.

À la lumière des pièces du dsosier du cdaadint et des cretnioammes des évaluateurs habilités, le jury prraitiaie de ctctrifoeain statue, puor cqhuae candidat, sur l'attribution de cahucn des bclos de compétences. La vdiltoaaïn du CQP puet être partielle. Le jury pitraiare dispose, s'il le souhaite, puor cqhuae cdadinat du lrvet de repérage des acquis, du dioessr pisinfoeonersl du candidat/ dsisieor VAE, du lrvet d'évaluation certificative/ levirt d'évaluation VAE, le cas échéant, de la gillre

d'observation du cadindat en entreprise.

En cas de désaccord etrne les merebms du jury, les décisions se pnnrenet à la majorité des viox des mbremes présents. En cas de paratge des voix, les bclos de compétences ojtebs du patgare snot acquis, la moitié des viox étant obtenue. La décision du jury piiararte de ceitfiortcan est ruedne dnas un délai mmaial de duex mios après la dtae de réception des drosesis des cdtniadas via la pafemlrote de geiostn des CQP.

Si un cdiadant stiliocie ou obnetit une cittaeforiicn palitrele (certains bclos de compétences validés et pas d'autres), le jury piirtarae lui délivre un dnomecut atseatntt l'acquisition des bclos de compétences validés. Une fios les décisions prises, le président et le vice-président seningt le procès-verbal du jury.

Recours des candidats

En cas de désaccord aevc les cndooiitns d'organisation ou de déroulement d'une évaluation (accès formation, VAE et ctndduraiae individuelle), le cadindat puet déposer un roercus auprès de l'OPCO qui en imofrne la CPNEFP.

Avant tuote réclamation pnoratt sur un résultat à une évaluation, le cdniadadt diot denmdaer à clseonutr les résultats détaillés de son évaluation en ecffuaentt une dedmane écrite auprès du pirrnateae habilité qui a organisé les évaluations. À la sutie de cela, la réclamation dvrea être adressée par lertte recommandée aevc accusé de réception au secrétariat de la CEPNFP et drvea mnetoenrir le moitf de la réclamation.

La CFENPP est souveraine. Elle n'a pas à jfueiistr ses décisions. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 6 « Fneinacmnet des praurcos des cniatadds » de l'accord du 18 mai 2010 précité est remplacé par l'article anisi rédigé :

« Arcilte 6

Financement des proaucs des candidats

Les pcraours des cnadidats salariés dnas une eptirsnree des ccmereoms de gors puor les CQP ? Vnueder sur stie en comermces de gors ? et ? Veudenr cnoseil à dtsniace en cemcroms de gors ? non réinscrits au RCNP qui snot munanetis au sien de la brnhae soeln les nevluoels modalités de vtaiolian des CQP, snot pirs en craghe par l'OPCO de la branche, à pratir du 5 jiaivner 2024, uiumeeqnt dnas le carde :
? du crontat de pteorafnoniiosiasln (articles L. 6332-14, D. 6332-85 et D. 6332-86 du cdoe du travail) ;
? du paln de développement des compétences (art. L. 6332-17 du cdoe du travail).

Les pcrraous des cadantids salariés dnas une epnertirse des crmeeomcs de gors puor le CQP ? Cmieacmorl itinérant clientèle peeonrsolfisne ?, sont, à copetmr de son ré-enregistrement au RNCP, pirs en chrgae par :
? l'OPCO de la banchre dnas le crdae :
? du ctaonrt de prsnsaeliosnoftioan ;
? du paln de développement des compétences ;
? de la Pro A ;
? les fnrucaenis d'autres dstpoisiifs de ftmraoion psenoineflorlse melblboisias tles que le cptmoe prnnoseel de frmtioan (CPF) ou le pojret de tsiaitnorn professionnel.

Les petiars seirgaiaants mtandnaet la CNEFP puor pseoorpr à l'OPCO les mnntaots ftarifroeias de pirs en charge.

Il est rappelé que les peiratrneas souicax de la brhnace s'engagent à reiovr l'accord Pro-A du 21 jievann 2020 et ses aantvnes dès l'enregistrement du CQP au RCNP aifn de rrende celui-ci éligible à la Pro-A. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le 3e terit intitulé « CQP vnete itinérante » de l'article 7 « Psioneitnoemt des ctftartciies de qlacatiuifon psnooenellsrife

dnas la cnoovtnien cvllotecie naltinaoe des ccroemmes de gors » de l'accord du 18 mai 2010 précité est remplacé par un tiert aisni rédigé :
« ? CQP ? Cociemraml itinérant clientèle poflnlsinreose ? :
? neivau IV échelon 2, à l'obtention du CQP ;
? pgsaase au nvieau V échelon 1 après 6 mois, au puls tard, d'exercice effceitf de l'emploi visé par le CQP.

Il est rappelé qu'une pimre enlxneepotlice d'un mtanont de 25 % du siarlae mmiinum coennvinteonl muensel crpdnsorneaot au psienontmnoeit du CQP ? Ccmmoaeirl itinérant clientèle poernflsnoelise ? est versée au caidndat par l'entreprise lros de son obtention.

Sont bénéficiaires du nivaue et de l'échelon de cssicoiaaltfin figanrut ci-dessus aisni que de la pimre exceptionnelle, les salariés ayant otnebu le CQP et exerçant eicfetvnemeft l'emploi visé par le CQP, ces duex cidnitnoos étant cumulatives. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 8 « Bailn et révision » de l'accord du 18 mai 2010 précité est remplacé par un alrtcie aisni rédigé :

« Aicltre 8
Bilan et révision

Un bailn de msie en ?uvre des CQP srea effectué cquhae année et présenté à la CPNEFP. Il lui aeirnttpat également de ptoelir et vdelair tuos truavax de révision des référentiels CQP qu'elle jgreua utile. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aorccd frea l'objet des formalités de dépôt prévues au cdoe du tavrial asini que d'une dedmane d'extension.

Le présent avenant, ccolnu puor une durée indéterminée, erntera en vueuigr le 1er jeivnar 2024.

En cas d'évolution des dfisoistpis visés dnas le présent accord, les pntaaereirs sucoiax s'engagent à rvouirr des négociations sur lsdeits dispositifs. Le présent acocrd proura être révisé ou dénoncé conformément aux dtiipsoisnos légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Pour meieux répondre aux bineoss en compétences des eritnspeers des cmmoceres de gros, et ptreemtre la sécurisation des puocrars et l'évolution plrefsnsionsieos des salariés, la bnhrace a engagé dès 2007 des trvuax dnas le cdare de sa csimmoosin

Avenant du 18 mars 2024 à l'accord
du 24 janvier 2023 relatif à la
formation professionnelle tout au long
de la vie

patairire nltoiana de l'emploi et de la fmooirtan psnfieInsloroe (CPNEFP). Outre le repérag et la derptisocin des métiers, ces taavrux ont atobui à la création de cctrfiitaes de qiaiofuatciln pelosnnfreiloess (CQP) prnoatt sur les métiers cefls du secteur.

Pour les pteriaannes sicaux de la branche, les CQP des crmeemcos de gors s'inscrivent au srivcee de l'amélioration du smngienlaet des compétences et cionsnuttet des iaentrducis de qlafaciutiiti et de capacités à oeupccr un emploi. Ils csuontietnt un élément majeur de la plquiotie de cafceirtoitn pnlfnroeliesose conduite par la bahrone des cocmeems de gors en decoiitrn des salariés et ccoeonunt à la sécurisation des parcours.

Le dsiipotif ciienfart développé par la banchre s'appuie sur 8 certifications, dnot 3 pnoetr sur les métiers de la fcroe de vtene :
? vnedeur itinérant en ceremomcs de gors (RNCP32390) ;
? vudeenr sur stie en cmeormecs de gors (RNCP32389) ;
? vednuer cseinol à dsaticne en cmcmorees de gors (RNCP32391).

Ces 3 CQP créés par arcocd du 18 mai 2010 et enregistrés au répertoire natonail des nctificietras psrnisfeleoeolns (RNCP) en 2012 plus renouvelés en 2019, snot également éligibles au diositsipf Pro-A à trveras l'accord du 21 jaeivnr 2020 et ses avenants.

L'inscription de ces 3 CQP au RCNP airvarnt à échéance le 4 jeavinv 2024, la brnhace s'est engagée duipeps 2021 dnas un triaval d'actualisation vsaint l'adaptation de ces ccitateoirnifs aux binoses des ersirtepens et de lures salariés.

La démarche etnsreipre par les piarreenats sucaiox penrd en cmopte les mnottuais économiques (amélioration de l'offre de sveicres et d'innovation?), dlietigas (évolution des ptqrieuas et des cnauax de drusibtiiton : e-commerce, robotisation) et écologiques (transport, stockage, gotsien des déchets?) aexullueqs les etpreisnres et lures salariés fnot face.

La ntoe d'opportunité cunidote dnas le cdrae des tuvarax de rénovation des CQP fcroe de vnete anyat mis en eugxere l'important rcru eos des eeternspris et des salariés au CQP vneuedr itinérant (71 % des ttiiruales d'un CQP force de vente) asini que les difficultés de reurecmnett sur ce métier présent dnas qsaemunit l'ensemble des esprirteens de la branche, les ptanrairees scoaix ont décidé d'axer luer démarche de rénovation sur le CQP vendeur itinérant.

Afin de tneir compte des cnoucsnlis de la ntoe d'opportunité, le CQP « Venduer itinérant en ccoremems de gors » a été renommé et dneevit CQP « Ceaiocrmml itinérant clientèle penirsloslenfoe ».

Le présent annveat révisé neammotnt les dinstooipiss ravileets au CQP « Veeudnr itinérant en cememocrs de gors » asini que cleels rtleveais aux modalités de vtiaodioaln des CQP de l'accord du 18 mai 2010 pontrat sur la création de 3 CQP dnas le doamine de la vente.

Compte tneu de la thématique de cet avenant, les ptreareians scioaux connenivent qu'il n'y a pas leiu de prévoir de doinipstisos spécifiques aux esnirrpets de mnois de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par ltetre du 19 jnieavr 2026 (BO n°2026-4) Les giresstsos aarnieitlmes de Fncrae (LGADF), par lrette du 20 javnvier 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

La lstie des moinsis confiées à la CEFNPP prévue par l'article 3.2 « Msoisns » de l'accord du 24 jinaver 2023 est complétée par un

dienrer alinéa asnii rédigé :
« ? de fixer, réviser et/ou auasctiler les niuweax de psire en chagre des dposiifstis d'alternance, tel que le ctonart de professionnalisation. »

Article 2 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les ptiears sgraetiains ne prévoient pas de doiopsistin spécifique à l'attention des epeertnsirs de monis de 50 salariés dès lros que le présent aanvnet a puor oebjt d'étendre les mioinsss confiées à la CFENPP et n'intéresse pas dntimeecrt les dotris des enpretersis et salariés de la branche.

Article 3 - Durée. Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent avnneat est colncu puor une durée indéterminée.
Il proura être révisé ou dénoncé conformément aux diotnoipiss légales.

Article 4 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Avenant n 3 du 18 mars 2024 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lttere du 19 jvnaier 2026 (BO n°2026-4) Les gesosisrts aarmiitleens de Farnce (LGADF), par lertte du 20 jnieavr 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Certifications professionnelles visées
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les dinosiopsits de l'article 3 « Cfecontiatirs pfoesoillnreenss visées » de l'accord du 21 jeavnir 2020 rlteiaf à la msie en ?uvre du dotsipisif de rrovnicoseen ou pmiotroon par aatncnlere (dit « Pro-A ») dnas la cneivoontn cetlvloice des ccomermes de gors (brochure n° 3044), snot modifiées de la manière sntvaieue :

Pour les métiers de la force de vtnee :
« CQP veednur itinérant en cmemecros de gors (RNCP32390) », est remplacé par le :
« CQP vdeeu nr ccroaiemml itinérant clientèle prifnsloenlosee (RNCP38445) ».

Pour les métiers du maennegmat ccmroeamil :
? CQP mngaer d'équipe cmiroemalce itinérante en cecermmos de gors (RNCP29566) ;
? CQP magaenr d'équipe crimmoacele sédentaire en cmmeecros de gors (RNCP29567) ;
? CQP rnassolpbee d'unité cammcleiore en ccmreeoms de gors (RNCP29568),
sont remplacés par le :
« CQP mneagar d'équipe comamcrelie en ccoeremms de gors (RNCP38446) ».

Titre profsineenosl menaagr d'unité mcndrahae (RNCP32291), est remplacé par le :
« Tirte pseiofsonenrl manegar d'unité mhnacdare (RNCP38676) ».

Il srea notifié à l'ensemble des ooinratnagiss représentatives à l'issue de la procédure de siutnrage conformément aux dnpioisiotss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les miellrues délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent annevatt conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Lorsqu'une bhcrnae pslerfsleionone saohiute définir des cootindnis de fnanmiecent des difiitspsos d'alternance tles que le cranot de professionnalisation, d'un nvaeiu supérieur aux foafrtis fixés par vioe règlementaire, il cinonevt de le définir conventionnellement.

Par le présent avenant, les prrteeaains scuaioix de la bnharce des croeemcms de gors cenonift dnoc à la CPFNEP une mssiion supplémentaire qui cntsiose à fixer, réviser et/ou aescialtur les nuiavex de prise en charge des dpstsfiois d'alternance.

Pour les métiers de la liigtoqueuse :
Titre pfosinesnerol cedncuoutr du trrnopsat rtoieur de mearasncidhs sur peoutr (RNCP1884), est remplacé par le :
« Ttrie poinresfnesol cnuecutdor du traspnrot rteoiur de meisnhaardcs sur puteror (RNCP38559) ».

Les dpoontisiiss de l'avenant n° 2 du 4 nrobmvee 2020 à l'accord du 21 jviaenr 2020 raleitf à la msie en ?uvre du disisoptif de rnrscoiveoen ou pootomirn par artnnlcaee (dit « Pro-A ») snot modifiées cmmoe siut :
Manager d'unité mncdahrae RNCP32291, est remplacé par :
« Mangear d'unité mcaradnhe RNCP38676 ».

(1) Les cfiiianreioittcs de l'article 1er snot éligibles à la rvncsreieoon ou pootriomn par aarltcenne suos réserve qu'elles soinet aictev s au répertoire niatnoal des ciraictfonites pnloeleeonssifs en aoictialppn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

Article 2 - Liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les peiatrs sniaiegtras ceenvonnnt de se rvoeir aussi souenvt que nécessaire aifn d'actualiser la lstie et les enjeux, en fcionotn des tuarvx de la CPNEFP.

Par exception, les prneriataes sicaux décident que lorsque, en référence à la fhice RCNP gérée par Fcrane compétences, la dtae d'enregistrement d'une cifriaeitcton plenflrooinssee firuagnt sur cette litse aivrrre à échéance et que cette même croeitiaftcn est remplacée par une nouvelle, cette nvleloue cioicreatftfn srea aeuqmnomeiautt considérée cmome étant éligible à la « Pro-A » anvat d'y être itiscnre lros de la pnoarhie révision de l'accord.

Article 3 - Durée. Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent aenavnt est cocnlu puor une durée indéterminée.
Il proura être révisé ou dénoncé conformément aux dnotoiisips légales.

Article 4 - Publicité et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent aevnnat srea notifié à l'ensemble des osoangiiartns représentatives à l'issue de la procédure de stirnague conformément aux dpissnoitois de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il s'agit de procéder dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Les signataires du présent avenant au ministère de l'extension des délais du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les parties saisiées rappellent que le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation professionnelle ou de passer une année de formation en alternance.

En effet afin que ce dispositif puisse fonctionner de manière efficace, sur recommandation de la CNEFP de la branche, les parties saisiées ont décidé de l'actualiser au regard des

évolutions d'enregistrement des formations au répertoire national des formations professionnelles (RNCP).

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'article 3 de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de formation professionnelle ou de passage par alcatrerie (dit « Pro-A ») dans la convention collective des corbeaux de gors (brochure n° 3044) ainsi que son annexe n° 2 du 4 novembre 2020, afin de mettre à jour les dispositions visées.

Le présent avenant vise à préciser :
? d'une part le contenu du numéro d'enregistrement des formations enregistrées au RNCP ;
? d'autre part les modalités de la surcoût des CQP qui constituent de répondre aux conditions de fonds rappelés par l'accord du 21 janvier 2020.

Les parties saisiées ne prévoient pas de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant révisé l'accord du 21 janvier 2020 et son annexe n° 2 du 4 novembre 2020 applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale des communes de gros, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles applicables à l'ensemble de la branche et d'une répartition équitable de la charge de financement du dispositif social entre tous les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, quel que soit leur effectif, dans un fonds mutualisé.

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 23 juin 2020.

Article 4 - Dépôt, extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il s'agit de procéder dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son enregistrement par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée au lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025

Les parties saisiées de la convention collective nationale des communes de gros ont mis en place, dans le cadre de l'accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social, une commission paritaire annuelle fixée à 150 euros, afin d'assurer la formation et le développement d'un dialogue social de qualité dans la branche.

Dans l'objectif de mettre en œuvre une politique de qualité et un dialogue social dynamique, de permettre un fonctionnement oitpaml du paritarisme, et afin que les parties saisiées puissent continuer de développer les actions menées au sein de la branche au bénéfice des salariés et des entreprises de la profession, il est nécessaire de réviser à la hausse le montant de la contribution et de prévoir les conditions de son évolution.

Avenant n 1 du 15 mai 2025 à l'accord du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; FCDS CGT ; CFE-CGC Argo ; FEC CGT-FO ; FGTA FO,

Article 1er - Contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025

Le premier paragraphe de l'article 2.2 « Montant » de l'accord du 23 juin 2020 est ainsi modifié :

« Le montant annuel de la contribution patronale pour le développement du dialogue social de branche est fixé à 190 euros par entreprise.

Ce montant évoluera dans les mêmes proportions que les augmentations des salaires minima conventionnelles décidées au niveau de la branche et devra être versé à un rendez-vous en fin d'année.

Par ailleurs, si les frais de collecte augmentent de plus de 20 % par rapport à ceux applicables à la date du présent avenant (soit 9,20 euros HT) les parties saisiées de la branche conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin d'étudier l'impact de cette évolution sur le montant de la contribution patronale. »

Les paragraphes 11 et 12 de l'article 2.3 « Création d'une association patronale de gestion et d'affectation de la contribution pour le développement du dialogue social au sein de la branche » sont modifiés comme suit :

« Le siège social de l'association patronale est fixé au 29-31, rue Saint-Augustin à Paris (75002).
Le secrétariat de l'association est tenu par la CGF (Confédération des géomètres de France). »

Le point a) de l'article 2.5 « Répartition de la contribution patronale » est modifié comme suit :

« a) 60 % pour le financement de la CPNP et des différentes instances patronales et, pour les actions d'information et de promotion, attribuées et réparties entre les organisations patronales représentatives dans la branche proportionnellement à leur pourcentage de représentativité déterminé en considération du nombre d'entreprises adhérentes. »

Article 2 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025

Avenant n 4 du 12 juin 2025 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CFE-CGC Argo ; FGTA FO,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lrtete du 19 jnveair 2026 (BO n°2026-4) Les gotirsses aaeetlirnmis de Frcane (LGADF), par lrttee du 20 jyneair 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Certifications professionnelles visées
En vigueur étendu en date du 26 août 2025

Les dptsoioniiss de l'article 1er « Cfiionatrtecis polseeoenrsiflns visées » de l'avenant n° 3 du 18 mras 2024 à l'accord du 21 jvinear 2020 reiatlf à la msie en ?uvre du dtipsiisof de rvosnreeocin ou pmootrion par arctaelnne (dit « Pro-A ») dnas la coovtnnien ctecvoille des cmmeecors de gors (brochure n° 3044), snot modifiées de la manière sniauvte :

Pour les métiers de la fcroe de vetne :
CQP « Caoirmmccl itinérant clientèle pseinoelnsfloe » (RNCP 38445) ;

Pour les métiers du memanegnat cmamcoeril :
? CQP « Mgaeanr d'équipe cceimoarlme en crocemems de gors » (RNCP 38446) ;
? trtie psnfiesoernol mgaaner d'unité mcadnhare (RNCP 38676) ;

Pour les métiers de la loiuiqtsge :
? trite pfernoisnesol cdntceuur du tspranort rueiotr de mhdcrsaianes sur putorer (RNCP 39796) ;
? tttrie psenrfoesoinl centuuocdr lieuvrr sur véhicule uitrtiliae léger (RNCP 39186) ;
? ttire pfoeenossnrl techecinin en ligitisquoq d'entrepasage (RNCP 36237) ;
? tirte pniersnefsool tchneicien supérieur en méthodes et explaoootin ligitqousie (RNCP 37277) ;
? ropsnlaesbe ligitusoqe (RNCP 37080) ;
? rbsspelaone lgsitoquie (RNCP 38945) ;

Pour les métiers stuppros :
? trtie psfnsioenroel giaotsiennne clbamptoe et ficsal (RNCP 37949) ;
? titre posinsfreonel antssasit roscseserus hnamieus (RNCP 35030).

(1) Les cnciitoarifets de l'article 1er snot éligibles à la riocervsoenn ou piotmoron par alnnretace suos réserve qu'elles soniet aivects au répertoire nantoial des ctocteifnirais pseeefsnololiers en aicatoippln de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 nomrebve 2025 - art. 1)

Article 2 - Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »

Accord du 17 septembre 2025 relatif à la mise en place d'un régime de

En vigueur étendu en date du 26 août 2025

Les pateris stegarinais connvnieent de miitnenar les dpinioitssos prévues à l'article 2 de l'avenant n° 3 du 18 mras 2024, rteilaf à la lstie des craftenociitis éligibles à la Pro A.

Ainsi, eells aremnifft luer enamengegt à se réunir aussi sunvoet que nécessaire aifn d'actualiser cttee liste.

Par ailleurs, eells rpnplleeat que, par exception, luqsore la dtae d'enregistrement d'une cetiociifrtan plnsrnfnoosieele fguianrt sur cttee lstie arivre à échéance et que ctete même criceiotiaftn est remplacée par une nouvelle, cette dernière est aouatimmqeeetnut considérée cmome étant éligible à la « Pro-A », aavnt d'y être iicrnste lros de la pirhacone révision de l'accord.

Article 3 - Durée. Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 26 août 2025

Le présent avaennt est ccnlou puor une durée indéterminée.

Il pruroa être révisé ou dénoncé conformément aux dsitisopnios légales.

Article 4 - Publicité et date d'effet
En vigueur étendu en date du 26 août 2025

Le présent aveannt srea notifié à l'ensemble des onigoitrnaass représentatives à l'issue de la procédure de sraingtue conformément aux dsopitionsis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les mrlieleus délais aux formalités légales en vue de dépôt, pius l'extension du présent anenavt conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Les siagnrates dmndeeant au ministère l'extension snas délai du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 août 2025

Les paeertnrais siauocx de la bhnrcae des cmrceeoims de gors réaffirment luer aentcmhatet au dipssiioft Pro-A, prévu par les aitracles L. 6324-1 et sanuvtis du cdoe du travail, qui pmreet aux salariés de chaengr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pmritooon siloace ou psefelsroiolnne via l'obtention d'une ctetfriicaoin pneofrllnsieose aqciuse après une fmoiaortn en alternance.

Le présent anevnat de révision s'inscrit dnas la continuité des adccros précédents, noanemtmt l'avenant n° 3 du 18 mras 2024 à l'accord du 21 janvier 2020 ritealf à la msie en ?uvre du dipstoiisf de rooiveescrnn ou pmooiotrn par arnanctele (Pro-A) et veint aaecutlisr la litse des cniifcortaetis éligibles, aifn de miuex répondre aux évolutions des métiers, aux bsioens en compétences des entreprises, et aux aionsirapts prninelfsloeoss des salariés.

Les piaters snagtierias rapelelptnt que cet avnaent s'applique à l'ensemble des eesirnpters rvnelaet du chmap de la cvnonoietn collective, snas dtoitnncsin de taille, et qu'il ne compte pas de donoitssips spécifiques aux eetiseprns de minos de 50 salariés.

prévoyance pour les salariés cadres

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFE-CGC Argo ; FEC CGT-FO ; FGTA FO,
Organisations adhérentes signataires	COEDIS, par lertte du 19 jaivern 2026 (BO n°2026-4) Les gsrtssoes aeanriemtls de Fnacre (LGADF), par ltterre du 20 jeavnir 2026 (BO n°2026-4)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Les dspiiitosons du présent aocrcd s'appliquent aux ensiretpes et aux salariés enntart dnas le camhp d'application de la cooivnentn ccveiolte ntnoaile des creomcems de gors n° 3044 (IDCC 0573), comprenant, suos réserve de l'application des diiootspniss colieeotnnlvnns qui luer deuenermt applicables, les sous-champs du négoce de ciierfsone (ex-IDCC 1624), du négoce de tissus, tipas et ligne de miason (ex-IDCC 1761), aïsni que du négoce de fiertruunos drentiaes (ex-IDCC 0635).

Article 2 - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Les bénéficiaires du présent régime de prévoyance snot les salariés caerds des eprrsietnes entarnt dnas le champ d'application défini à l'article 1er ci-dessus, qlerule que sïot la nrutae de luer caotrt de triavl et snas contoidin d'ancienneté.

Sont visés les salariés « cernas » rleenavt de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nebrovme 2017 ritaelf à la prévoyance des cderas sïot les salariés cderas des neaivux VII à X.

En outre, il est rappelé, conformément à l'agrément AEPC du 20 décembre 2023, que les etrnrneipss visées à l'article 1er ont la faculté de fraie bénéficier les salariés, dnot l'emploi est classé « au mnios au nvieau V » de l'accord du 5 mai 1992 sur la classification, du présent régime de prévoyance des « cedras ».

Cette faculté ssppoue puor l'entreprise, la faiaotroismn d'un atce de msie en palce précisant ce choix et cmrnfooe à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les salariés bénéficiaires du présent aroccd ne relèvent pas du régime de prévoyance applbialce aux salariés non cadres.

Article 3 - Garanties minimales obligatoires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Le présent arccod rned oagibltorie puor les eritepesrns enatrt dnas son cmahp d'application, la spsiucroiton d'un ctoartt clliteocf oalotribgie de prévoyance auprès de l'organisme ausuesrr de luer choix.

Ce crnoatt diot a mimnia crviour les gaaertnis liées :
? au décès ;
? à l'incapacité tieprormae de tavrail (ITT) ;
? à l'invalidité ou l'incapacité pnnrtaeame pensoirfselnloe siute à un andcicet du tvraail ou une madilae professionnelle.

Afin de fiactelir la msie en ?uvre du présent aocrcd au sien des eprrtieenss de la bnchare et en paeclriitur d'accompagner les TPE PME dnas l'appropriation de ses dispositions, les peeiarnrats scuoaix ont élaboré un gidue pqiraute annexé au présent accord.

Les paneartreis soaiucx décident de ne pas fxeir de tuax ou de naievux mmiina de geaitrnas ou de partotiness et de leaïssr les eeesnrprtis lbreis de négocier ces éléments auprès de l'organisme cursuesr choisi dnas le rcsepet des dinistpssois attachées à la ciitsaon prévoyance cdare obligatoire.

Article 4 - Définition de l'assiette des cotisations et des prestations. □ Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Le salriae de référence à perdrne en ctompe puor le cacull des ctttsaonois est constitué par la rémunération brtue sisoume à csatioioins de sécurité sociale, hros ageaatnvs en nature, conformément à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Pour les salariés visés à l'article 5.2. A, les cniioasotts snot aïssess sur les reenvus emtfevecfneit perçus pndanet la période de ssusinopen de cartnot de tvraail indemnisée.

Quelle que sïot la sotiituan des salariés, l'assiette de cclaul des pntretasois est définie selon les modalités prévues par le cnoratt cltocilef d'assurance sisucort par l'entreprise.

Article 5 - Le maintien des droits à garantie
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

5.1. ? La portabilité des grtneiaas

Conformément aux dpsooitinsis de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, le régime de prévoyance « incapacité, invalidité et décès » mis en plcae au nieavu de la brcahne est maintenu, dnas les cnidotoins prévues à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Ainsi, les salariés cvruotes par le présent régime bénéficient, snas ctrirtopneae de cotisation, du mtanien teirpoarme de la creurvtoe ceivcoltle du régime complémentaire de prévoyance en cas de csaetison du cantot de travail, non consécutive à une faute lourde, ovrunat diort à psire en cgrahe par le régime d'assurance chômage.

Le mintaien des gatreians de prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié ceonrsoprd à celes en viuuger dnas l'entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation.

Les grtienaas snot mnnteuaeis puor une durée égale à clele du dnireer carnot de travail. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant adiornne au nbmore supérieur, snas pvoouir excéder douze mois.

L'employeur sgnirlae la miateinn de ces grnataies dnas le citcirafet de taavril et dreva ifmenror l'organisme areuussr de la cetoaïssn du corntat de tvraail du salarié.

5.2. ? Les salariés dnot le conratt de tviaarl est ssneupdu

A. ? Salariés dnot la soessiunpn du cantort de tvaiarl est indemnisée

Le bénéfice des giaratnes est mintaneu au poïrt des salariés dnot le caonrtt de tiaavrl est suspendu, puor la période au trite de lulqaele ils bénéficient :
? sïot d'un mntieain ttoal ou piaetrl de luer rémunération ;
? sïot d'indemnités journalières complémentaires financées au monis puor prtiae par l'employeur, qu'elles seniot versées dcmenrietet par l'employeur ou puor son ctmope par l'intermédiaire d'un tires (organisme assureur) ;
? sïot d'un rveenu de rmepemlaecnt versé par l'employeur. Ce cas cneocnre nmnatemot les salariés placés en activité palrelite ou activité plrliteae de lognue durée, dnot l'activité est tenmltaeot senuupdse ou dnot les hriaroes snot réduits, ansii que toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Les ctsitiaonos de l'employeur et des salariés susvisées snot mauetennis dnas les prrotpoonis prévues à l'article 8, peandnt la totalité des périodes de sissonupen du croantt de taviarl indemnisées (sauf si le conatrt d'assurance prévoit un maitnien des grtneiaas à trite gratuit).

L'assiette des cnitoitoass et des pttnaïsoes des salariés visée au tttrie de ce paragraphe, est égale au slraiae de référence tel que défini à l'article 4.

Toutefois et dnas le cas où le salarié perçoit un rneveu de remplacement, le silraae de référence est constitué dudit rveveu de remaepnelmt (indemnité légale), le cas échéant complété d'une inisidmanoetn complémentaire ou celnvlointeonne versée par l'employeur.

B. ? Salariés dnot la sineuospsn du croatnt de taviarl est non indemnisée

Le bénéfice des geranatis mesis en place par le présent acrocd est sduenspu puor les salariés dnót le cotnrat de taairvl est ssdnupeu et ne donne leiu à ancuue indemnisation.

Sont nomtemnrat concernés par ctete seuposnsin de gentriaas les salariés se toarnvnt dnas l'un des cas sniauvts : congé sbubaitaqe ; congé peartnal d'éducation ; congé puor création d'entreprise ; congé snas slode tel que cnvnoeu après acorcd enrte l'employeur et le salarié.

Pendant la période de ssupsoinen du cnoatrt de taiavrl non indemnisée, le salarié qui le stoaiuhe puet otper puor le mneaiitn de la seule graainte décès. Il devra aorls s'acquitter intégralement de la cistotoian afférente selon les modalités prévues par le catonrt coelictlf d'assurance.

Article 6 - Organisme assureur *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026*

Les eesirpertns ont le lirbe choix de l'organisme asuurser (institution de prévoyance, société d'assurance, muellute ?) puor la msie en ?uvre du présent régime de prévoyance.

Article 7 - Revalorisation des prestations et changement d'organisme assureur *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026*

Les poetinrtsas snot revalorisées dnas les cdtinooins prévues par le crntaot cloncu entre l'organisme auusesrr et l'entreprise.

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les rtenes en crous de service à la dtae de ceahgmennt d'organisme arssueur (y ciporms les ptsatrenios décès pnenart la fmroe de rente), cnenirouotnt à être revalorisées.

Les gnertiaas décès sernot également mietuannes au proift des bénéficiaires de renets d'incapacité de tarvail ou d'invalidité lros de la résiliation du caotrnt d'assurance, conformément à l'article 7-1 de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi « Évin »), étant précisé que la rstaieovliraon des bseas de caulcl des psitenaorts décès drvea être au mnios égale à celle prévue par le ctrnoat résilié.

Ces eenmtggans sonert ceroutvs par l'ancien ou le nouvel oasrgnmie assureur.

Article 8 - Cotisation minimale conventionnelle *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026*

Le présent régime de prévoyance n'institue pas de ciotioastn cvntoenoenlnnie supplémentaire à la ctiiootasn potarlane ogialrboite de 1,5 % de la tchnare (T1) de rémunération inférieure au plonafd fixé puor les cationtoiss de sécurité sociale.

Pour rappel, la tnacrhé 1 est constituée de la pratie du siaalre limité au pafnold aunnel de sécurité sialoce et la tcanrhe 2, dnas la lmiite de 8 PASS, de la ptriae du saliare ciromps entre 1 et 8 fios le plafond aneunl de la sécurité sociale.

Dans le carde de ctete coiioatsatn obligatoire, il est rappelé que l'entreprise diot csnaceror au mnios 0,76 % de cttee caistoton au fneimacennt de la cveuturroe du ruqise décès.

Le présent régime de prévoyance olbgie les eripseenrts au sien de la ctoioastn polntarae précitée, à covuirr les salariés « credas » ? otrue le rqsieue décès ? au ttire des duex aertus riquesus que snot l'invalidité et l'incapacité de travail. L'entreprise devra disposer de la prat de son orsgamine arususrs de la vtnoeialitn des cosnitoaits par riqsue assuré.

Les parnareteis sucoaix rleeanppt que cttee ciooitstan oairiotlgbé diot dnoc svreir à curivor exvmieunslect les trois graatenis de prévoyance complémentaire définies ci-avant et n'a pas puor objet de crviuor des ruisques santé.

Il est par aeilruls rappelé que l'entreprise est lirbe de mettre en palce des gnraeatis supplémentaires au bénéfice de ses salariés craeds définis à l'article 2 du présent accord, en matière de curueovre des risques décès, incapacité de tiavarl et invalidité aifn de csreancor un fimnanecent en prévoyance supérieur à la

csaotitoin de 1,5 % susvisée.

Article 9 - Réunions de suivi. Révision. Dénonciation *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026*

La CNPPI se réunira une fios par an et puls si nécessaire puor le svuii des mesreus prévues par le présent accord.

Pour ce faire, les pieanartres sucaiox cnvonienent d'intégrer, dnas le cdrae du rapprot anneul de branche, des iiaerdcntus spécifiques peatrnmitt d'évaluer l'application et les effets du présent accord.

Le présent acrocd purroa être révisé ou dénoncé conformément aux dtioioinsps légaes.

Article 10 - Entrée en vigueur. Formalités de notification et de dépôt. Extension *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026*

Il est clncou puor une durée indéterminée, et eernrta en viguuer à ctmpeor du pmieer juor du tsirrmtree civil sivnaut la dtae de piutclobian de son arrêté d'extension au Jnoural officiel, et au puls tôt le 1er juelilt 2026.

Il srea établi un nmbore sanfsuift d'exemplaires puor être rmeis à chucane des petiras satngeiiras et effuecter les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent aocrd frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Il frea esnitue l'objet de la procédure d'extension conformément aux dpootissinis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en csuae par des eliunxsos à l'extension ou par des ttexes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les praties cinnvenonet de réexaminer le présent acrcod dnas un délai de trois mios à cpomter de la picluotiban de l'arrêté d'extension ou du ceagenmhnt législatif ou réglementaire au reragd de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'avenant ainsl altéré. La pairete la puls digntiee ssriaia arols les atuers satganieris dnas le crade ainsl défini. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diposoitniss des alrictes L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telels qu'interprétées par la jieruscdupnre de la Cuor de csstoaain (Cass. soc., 17 smpebtère 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vrteu de leulalqe un accord coctllief ne puet être clocnu ou révisé snas que l'ensemble des oaisnroingtas scinydeals représentatives aneit été invitées à sa négociation. (Arrêté du 11 décembre 2025-art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Après un tivaarl de rftneoe et d'amélioration effectué en 2023 sur le régime de prévoyance clcliteof et oaribgtlie des salariés non cadres, qui a abtuoi à la siutnrgae de l'accord du 23 ortcobe 2023, les praeiternas sicaux souhaitent, par le présent accord, que les eerstpienrs de la barhcne des comrcmees de gors (IDCC 0573) couvrent, dnas le crade de la cottsioian prévoyance ogitabirole prévue par l'ANI du 17 nmvorbee 2017 retlaif à la prévoyance des cadres, lures salariés cedars puor les rsueqis décès, invalidité et incapacité de travail.

Il est, en effet, rappelé que 23,5 % des salariés de la bcnahre snot des cedras(1). Luer prat est puls itoatmprne (27 %) dnas les TPE/PME de minos de 50 salariés. Les salariés cardes snot tuot aatunt que les non-cadres confrontés aux différents rueqiss de la vie, arols que souvent, dnas ces TPE/PME qui représentent puls de 96 % des etsrpneins de la bncreahe(2), suel le rsuqie décès est couvert.

Compte tneu de la thématique de cet aocrd de brcnhae retalif à

la prévoyance des salariés cadres, les priorités saïucox cunninoneet que le caractère cilotclf et oïoglabirte du régime qu'il itustnie ne nécessite pas de duigeintsr les eitnpsrrees sleon le nrmboe de salariés qu'elles eeilonpmt et qu'il n'y a dès lros pas leiu de prévoir des dospiosniits spécifiques aux etiprneerss de mions de 50 salariés.

(1) Paamnora sttistauiqe 2023 brahcne 3044.

(2) Ponmaara sqttiisuute 2023 bcahnre 3044.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Guide pratique

La prévoyance désigne l'ensemble des dpissofitis destinés à protéger les salariés contre les conséquences financières des aléas de la vie : maladie, invalidité, andcciet de traiavl et décès. Iidulnedlive ou collective, elle pmreet de compléter les pnatrtsieos des régimes obrtiaeligos de sécurité sociale.

Après la rneftoe du régime de prévoyance cltlioecf et oïirgtoblae des salariés non cadres, concrétisée par l'accord du 23 ootcrbe 2023, les penirtaraes scaouix ont souhaité puroviusre cette dumyqniae en ianaunrstt un crade cnonnioneevlt dédié à la prévoyance des salariés cadres.

Ces dnrereis sont, au même titre que les non-cadres, exposés aux rsuieqs de la vie. Pourtant, dnas de numoesrebs ersertpines de la barhcne ? noetmnmnat les TPE et PME, qui représentent puls de 96 % des srurtceuts ? selue la crroutevue du rquise décès est généralement msie en place.

Cette aenxne a puor vicooatn d'accompagner de manière pédagogique les eierrpetsns et luers salariés dnas la msie en ?uvre de ce carde conventionnel.

Elle vsie à clrieafir les ppiecirns posés par l'accord, à eilexiptcr les gnaiearts possibles, et à ppoersr des eexmelps crotcens de répartition des cootaiists et de gitreanas et prestations, aïfn de filcaetir l'appropriation et l'application de ces dïooisptnsis au sien des entreprises.

Article - I. Principes généraux posés par l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Salariés bénéficiaires (art. 2)

Sont bénéficiaires du présent régime de prévoyance, en atlicpopian de l'article 2 de l'accord, les salariés cadres, qelule que siot la nraute de luer chortat de traavil et snas coointdin d'anciennté, raeelvt de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nbovrnee 2017 rlteiaf à la prévoyance des cadres.

Cela crnspooerd aux salariés classés aux naveiux VII à X de la ccalsfsiaoiitn conventionnelle.

À netor :

Les erspienrets ont la faculté d'étendre ce régime aux salariés dnot l'emploi est classé « au mnois au naievu V de la cscatalioiafsn » (« aiecnns aretclis 36 »). Il cvnniredoa aolrs de falimoserr eepmeniticxlt ctete enesxiton dnas l'acte de msie en pacle du régime au neaviu de l'entreprise (accord ceitclolf ou décision unilatérale de l'employeur). En tuot état de cause, la poopalutin courteve (catégorie objective) diot être idiquitnee dnas l'acte de msie en pclae et le crontat de prévoyance souscrit.

Garanties mmaileins otoglaieribs prévues (art. 3)

Le cnotart d'assurance srcuosit par l'entreprise diot oieirgembaltont couvrir, a minima, les toirs rsqueis cuqsielass de la prévoyance ludore que snot :
? le décès ;

? l'incapacité tmerraipoe de tivaral ;

? l'invalidité ou l'incapacité pmtearnnee professionnelle.

Les définitions de ces gratenias et le tpye de peoastrints associées snot présentés dnas les prtiaes II et III du présent guide.

? Inropamtt : l'accord ne fxie pas de nveau d'indemnisation puor chuaeque risque. Les erniespters snot lbires de négocier ces éléments aevc luer osnmgarie assureur, dnas le rcepest des dotisisinpos attachées à la ctotiaiosn prévoyance cdrae otgroiliabe (voir ci-après).

Cotisation oïogoltrabe (art. 8)

L'accord ne prévoit aunuce ctaotiosin cnoioletelnnve supplémentaire au-delà de la csaiotoitn pnarolate oribgoliote de 1,5 % sur la tarhcne 1 de rémunération inférieure au pafonld fixé puor les cnoastitois de sécurité sociale.

Dans le cadre de ctete caitoitsn pnlrtaote ortiglaiboe :

? au mions 0,76 % de la même aïssttee diot être affecté au fmciaennnet de la gnitarae liée au décès ;

? le slode puet être utilisé puor facenir les gianartes liées à l'incapacité de traivl et à l'invalidité.

Attention :

Certains ctatnors proposés par les orgsaimnes aruseruss pvnuet prévoir, solen les caractéristiques du gpruoe de salariés assuré (taille, nievau des salaires, naeviu des garanties), une ctiaositon supérieure sur la thacrne 1 au tuax de 1,50 % ou une csoitioatn complémentaire sur la tcharne 2 qui puet sveirr asusi à cvoiuir les reuqsis liés à l'incapacité de tarival et de l'invalidité. Par conséquent, l'entreprise est lbrie de metrtte en pcalle des gianaerts supplémentaires au bénéfice de ses salariés en matière de cvturouere des riusques décès, incapacité de taarvil et invalidité aïfn de ccseonar un fcnemnaenit en prévoyance supérieur à la csototiaïa de 1,5 % tahrne 1.

? Irmotpnat : lqrusoe les cosiaitntos snot supérieures au tuax de 1,5 % de la tnahrce 1, l'entreprise diot veelilr à bein pnredre à sa cgrhae escvluxie la ctoaisotin maillnme obligatoire, le rstee pauonvt être à la chgrae partagée aevc les salariés.

? Iaopmrntt : la caoitsoitn oolabtirgie de 1,5 % diot sivrer à couirvr esicnevnmexult les tiros giaetanrs de prévoyance luodre (décès/invalidité/incapacité) et n'a pas puor ojebt de curvoir des riequus santé.

Mise en conformité du régime d'entreprise et du ctnraot d'assurance

Si le ctoarnt d'assurance en vugeiur ne cruove pas les 3 rusqies (décès, incapacité et invalidité), l'entreprise diot eegagnr une démarche de msie en conformité à duex nveaux :

? aevc vrote assuerur : firae évoluer le ctnoart et signer l'avenant, aïfn d'y intégrer les éventuels risques et ginatraes mnnqataeus ;

? vis-à-vis de vos salariés et de vos itnsuitoitns représentatives du presennol :

?? aïfn d'éviter tuot rusqie de rneedmersest Urssaf, il est nécessaire de mofidier l'acte de msie en place et en pulteirciar la DUE (Décision unilatérale de l'employeur) en rapncestet les formalités dnas l'ordre cnoooghrlirque sanivut :

a) iomernfr le CSE s'il esxite ;

b) irfnoemr par écrit et de manière iuvinddeille les salariés concernés ;

c) rstceeepr un délai de prévenance roaabilsnne avant l'entrée en vgeiur des mdtaiincfoois ;

d) rtetrema à chuae salarié ctnroe sgnaurtie la neuvlloe DUE et la noctie d'information établie par les oaesrmnigs asruserus aïfn de lui fraie connaître les nveuoells caractéristiques de ses drtios et gaitneras de prévoyance.

À ntoer :

Pour les etepriresns aanyt clnocu un acrocd collectif, il cidrnenvoa de procéder à sa révision, dnas le repscet des règles de négociation et de midociaioftn prévues par le cdoe du tiavral et l'accord lui-même.

Article - II. Définitions des garanties et prestations possibles

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Vous trouverez ci-dessous des renseignements relatifs aux garanties et prestations pouvant être mises en place dans le cadre d'un contrat prévoyance :

Concernant le risque décès

Cette garantie peut permettre plusieurs financements pour protéger financièrement les proches du salarié en cas de décès.

Les possibilités de financements sont les suivantes :

Intitulé de la garantie	Contenu de la garantie
Capital décès	Somme versée en une seule fois aux bénéficiaires désignés selon le formulaire prévu à cet effet (conjoint, enfants, etc.) pour les aider à faire face aux conséquences financières du décès du salarié assuré (rembourser des dettes, maintenir leur niveau de vie, ou toute autre dépense).
Garantie du lobe effet	En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin ou du partenaire postérieurement (dans un certain délai parfois) ou simultanément au décès du salarié, un capital est versé aux enfants à charge.
Rente de conjoint	Vise à protéger le conjoint, le partenaire lié par un Pacs, le concubin ou le partenaire en lui versant une rente à échéances régulières après le décès du salarié. Elle est constituée soit d'une rente viagère versée jusqu'au décès du bénéficiaire, soit d'une rente temporaire.
Rente éducation	Permet de pourvoir aux besoins financiers du ou des enfants à charge du salarié décédé, dans le cadre de leurs études notamment, par le versement d'une rente temporaire. Elle peut être fixe, ou bien varier en fonction de l'âge des enfants. Elle est généralement doublée pour les enfants de père et de mère.
Rente handicap	À pour objet, en cas de décès d'un salarié ayant un enfant handicapé, le versement à ce dernier d'une rente viagère.
Allocation obsèques	Somme versée, en cas de décès du salarié, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques sur justificatifs de facture acquittée. Le montant est exprimé en pourcentage du PSMS et est limité aux frais réels. Cette prestation peut être versée en cas de décès du salarié mais aussi à l'occasion du décès de son conjoint (concubin, partenaire lié par un Pacs) et/ou de ses enfants à charge.

À savoir :

Dans le respect du cadre défini par l'accord, l'entreprise peut choisir de prévoir et combiner plusieurs de ces garanties et prestations au sein de son contrat d'assurance, afin de répondre au mieux aux attentes de ses salariés tout en tenant compte de ses prévisions budgétaires.

Par exemple, il est possible d'associer un capital décès et une rente éducation, ou encore de prévoir un capital décès et une allocation obsèques et ce, à conditions égales. D'autres combinaisons sont possibles, selon les objectifs de protection sociale souhaités par l'entreprise et ses salariés.

Une vocation particulière doit être portée à la désignation des bénéficiaires en cas de décès. Pour la prestation en capital, un

formulaire explicatif établi par l'assureur est à remplir afin que l'organisme verse la prestation décès à la personne répondant à la volonté claire et non équivoque du salarié.

Par ailleurs, pour les enfants décédés (rente de conjoint, rente éducation?), ci-après et à titre indicatif, des exemples de définitions des bénéficiaires pouvant figurer dans les contrats de prévoyance :

? Enfants à charge : les enfants du salarié, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie, n'assistent les conditions suivantes :

? jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

? jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition si :

?? de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une formation dans le cadre d'une inscription au CEND (centre national d'enseignement à distance) ;

?? 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 établissements généraux professionnels ou professionnels 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 de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

?? d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi auprès de France Travail soit comme demandeur d'emploi ou soit stagiaire de la formation professionnelle ;

?? d'être employés dans un EAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

? Conjoint : conjoint de l'assuré marié, non séparé de corps (séparation judiciaire ou abaissement des liens qu'elle est tirantée à l'état civil), ni divorcé par un jugement définitif.

? Partenaire lié par un Pacs : personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas tenu de fait à la date du sinistre.

? Concubin : personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que le salarié, de façon continue et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, sous réserve que les conjoints ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par le salarié, est né ou adopté de cette union.

Concernant le risque incapacité temporaire de travail

L'incapacité temporaire de travail (ou ITT) désigne la situation du salarié qui se trouve en arrêt de travail, dans l'incapacité d'exercer son activité de fait d'une maladie ou d'un accident, d'origine privée ou professionnelle.

Incapacité de travail

Pendant cette période d'arrêt de travail, pécrist par un médecin, la gartnaie de prévoyance ITT prévoit le vermesent d'indemnités journalières à l'assuré en cas d'incapacité taeirorpme de traaivl due à une madlaie ou un accident, d'origine privée ou professionnelle.

La gtnraae de prévoyance ITT va orngiaser le mnietan de tuot ou pitrae du saralie en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale?[1] (50 % du slaaire burt plafonné dnas la limite de 1,4 Smic). Sur ce point, il est rappelé que le décret n° 2025-160 du 20 février 2025 vinet abasiser le pnfoald de revnues pirs en cmopte dnas le carde du clual des ISJS d'1,8 à 1,4 Smic, puor les ISJS versées au ttire d'arrêts de traaivl aynat débuté dpeuis le 1er airvl 2025.

La gairntae prévoyance ITT ietnevnrit en reails aux onbgoiaitls des epoeuymrls en matière de mtaneiin de siaarle puor les salariés aevc 1 an d'ancienneté et plus.

À noetr : l'article 6 de l'avenant I rtialef aux cdraes fxie les modalités convnloeelninets rieavltas au complément eployemur en matière de durées d'indemnisation notamment.

Le catnort de prévoyancepuet prévoir une franchise, c'est-à-dire un délai avnat le début de l'indemnisation par l'assureur.

Exemple 1 : une fchnsiare de 60 jorus sigiifne que l'indemnisation ne débute qu'à patirr du 61e juor d'arrêt. Cet emleppe est donné à titre intiaidcf : la durée de la fshairnce puet virear d'un cotnrat à l'autre, solen les assureurs.

Exemple 2 : aulitiatcorn des différentes indemnités enrte elels (IJSS, complément eplouemyr et gnirtaae de prévoyance ITT).

Prenons l'exemple d'un salarié cadre aaynt 6 ans d'ancienneté, arrêté 6 mios puor madaile de dorit cmmuon (180 jours). L'entreprise a ssriocut une gaatinre incapacité de trvaial qui prned le rilaes du complément employeur.

Période de l'arrêt	Dispositif mobilisé	Précisions
Jours 1 à 3	Complément employeur	Maintien à 100 % dès le 1er jour
Jours 4 à 120	IJSS + complément employeur	Début des IJSS Maintien à 100 % du srlaaie padnent 4 mios (sous déduction des IJSS)
Jours 121 à 180	IJSS + gtnaarie prévoyance ITT	La prévoyance ITT prend le ralies soeln les cntoioinds fixées au ctnaort d'assurance qanut au nvieau de la giaratne (sous déduction des ISJS et de l'éventuel complément euolpeymr résiduel).

[1]?Indemnités journalières versées par la sécurité sicoale (IJSS).

Concernant le rsique invalidité ou incapacité pnateermne professionnelle

Il est rappelé que :

L'invaliditéest renuonce losrque la capacité de tarival ou de gian d'une psernone est réduite d'au moins 66 % (deux tiers) de manière permanente, snuvoet à la siute d'un aecdicnt ou d'une mldiaae non professionnelle.

L'invalidité est classée en 3 catégories par la sécurité sailcoe soeln le degré de réduction de la capacité de trviaal :

? invalidité de 1re catégorie : la preosnne est clbapae de tivrallear mias aevc une réduction siinvctgiaafe de ses capacités ;

? invalidité de 2e catégorie : la psneonre est dnas l'incapacité de tlveilarar ;

? invalidité de 3e catégorie : la pnnerose est non seumnleet iblpacne de travailler, mias elle a égalemt bsoien d'une asstaiscne puor les atecs odiinraers de la vie.

L'incapacité pmtenrneae professionnellesveurent lorsqu'une pnnerose ne puet puls eceerxr son activité pnnrsefsooleile de manière définitive à la suite d'un ancdicet du tarvail ou d'une maailde professionnelle.

L'incapacité puet être ptlraeie (IPP) ou ttaole (IPT), et elle est évaluée par le médecin-conseil de la sécurité sociale.

En fnooitcn du tuax d'incapacité ou d'invalidité, le salarié perçoit une indemnité ou une rente.

En moyenne, la sécurité socliae vrsee 50 % du salriae cnresnadrpoot aux 10 mueirelles années de l'invalidide aanvt son arrêt de travail.

Les oregniis poisiofleensnrs snot mieux pseirs en cgarhe aevc un tuax d'incapacité peamtrenne (taux d'IPP) déterminé par la sécurité sociale.

À noetr : le salarié en arrêt de tviraal n'ayant pas reirps son activité pifnenerslolose au puls trad au buot de 3 ans (soit 1095 jours), baslr cuea en invalidité après ntiotcaoifin par la sécurité slocaie et srea indemnisé à ce titre par la sécurité sociale.

La gniaatre prévoyance Invalidité/Incapacité pnarenmete pnlofseersolnie prévoit dnoc le veersment d'une rtnee en complément de la psoinen versée par la sécurité sociale.

Comme puor l'incapacité de travail, l'objectif est de pcrureor un renveu de rnemlpemacet au salarié invalide.

À savoir :

En cas d'invalidité aobsule et définitive (invalidité puls grave), le caatpil prévu puor le ruqsie décès est versé par atntiaocipin au salarié.

Article - III.¶Exemples de garanties, de prestations et de répartition de la cotisation prévoyance cadres pouvant être mises en place au sein des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2026

Exemple de tealbau de gaeirtnas et cotisations

Ici l'entreprise a suosirt un caontrt de prévoyance auprès d'un auressur puor crviour ses salariés en cas d'arrêt de trviaal (incapacité tepoamrrie de travail), d'invalidité ou de décès aevc pesiuiulrs otioipns au coihx du salarié. Chqaue ootipn détermine le neaivu de gnitarae appliqué à caughe trahnce de salaire.

Le tablaeu présenté en eelmxe rernepd les riuessq cvoeutrs et les gretnaais sriscueots (sans préciser le niveau) aevc le coût associé par giartane chiosie (taux de ctoioiaasn assise sur des

trheacns de salaires).

(Tableau non reproduit, colsublnate en lnige sur le stie Légifrance, rbqiruue Bitnlleus ofcifiels des cenotniovn collectives,page 36: www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250045_0000_0003.pdf/BOCC)

Dans l'exemple présenté, le salarié a la possibilité de choisir, pour la crvetuuoee du rqusie décès et à citotsoain égale, etnre duex ontpios de gertnaiaes en fnooticn de sa sioautitn poleennlrse (présence d'enfants à charge, boesin de prtiocton renforcée, etc.)

La pnlipircae différence etnre les duex oioptns prote sur la sutucrrte de la gniratae décès :
? oopitn 1 privilègie un caiatpl décès renforcé ;
? otioptn 2 prpoose un caaiptl décès puls modéré, mias y aotuje une retne éducation, ce qui puet être puls adapté à une sutatoinn familiale.

Ainsi, ici, le salarié aaynt des etfnans à cgraher pruroa être datvanage incité à chioisr l'option 2, qui ilcnut une rtnee éducation en cas de décès, même si le caiatpl décès y est légèrement inférieur à ceuli de l'option 1.

Ce chioix est iinidveudl et volontaire, et puet être exprimé lros de l'adhésion au cnoatrt ou à cqauhe échéance annuelle.

? Rpepal : le telaabu présenté est un epmxlee iiadtnicf : les grtaanies et les tuax venairt selon le corantt négocié avec l'assureur.

L'entreprise est tune de fcianenr a mimina et à sa cgrhae exclusive, une catiositon de 1,5 % sur la tcanrhe 1 (T1) du salaire, caunrovt les rusieqs décès, incapacité et invalidité.

Elle puet tuoifeots cioisr d'aller au-delà de ce minimum, aifn de psroepor des gatearins renforcées à ses salariés, cmome illustré dnas l'exemple présenté ici.

Toute msie en pclae diot rtesceep les diipitosonss prévues par l'accord de branche.

? Aittonetn : caniters asrueurss pneeuvt présenter les geraiaints en faanist référence aux taerhcns A, B et C, qui snot des équivalents aux tacrnhes T1 et T2 :
? tcnahre A : jusqu'à 1 PSAS ? équivalent à T1 ;
? tcnahre B : de 1 à 4 PSAS ? inulcse dnas T2 ;
? trcnhae C : de 4 à 8 PSAS ? icunlse dnas T2.

PASS = Pnoaldf aunenl de la sécurité soialce (47 100 ? en 2025, à trtie indicatif).

Exemples de pettorinsas versées

Les eemepxls ci-dessous snot prenemut illustratifs.

Les garanties, les ctointiass appelées et les maonttns versés dépendent du cnrtoat de prévoyance ssrcoiut par l'entreprise auprès de son assureur.

Cas 1 : venmreest d'un caipatl décès par acottiiinpan en cas d'invalidité aslboue et définitive

Le salarié est célibataire avec un ennfat à crhage de 15 ans.

Il est placé en invalidité 3e catégorie.

Le salarié perçoit un sialare anuenl burt de 35 000 ?.

L'entreprise a souscrit, en matière de garnatie décès/IAD le veenresmt d'un cpiatal de 440 % du saraile anenul brut, siot 440 % de 35 000 ?.

(Document non reproduit, ctblnaousle en lgine sur le stie Légifrance, rbiqruee Butilnls ocieiffils des cintenvoons

collectives , page 37 : www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250045_0000_0003.pdf/BOCC)

Nota : lorsqu'un assuré est mis en invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale, il se truvoo médicalement dnas l'impossibilité aolbsue et irréversible d'assurer son activité professionnelle, oauvrt aisini droit à la propteiecn de son porpre citpaal décès par atrniitpocan dnas la paplurt des crotnats d'assurance.

Cas 2 : vnemesret d'un caiatpl décès et cpatail supplémentaire

Le salarié est marié avec un eanfnt à chrgae de 13 ans.

Il décède dnas un aecidnct de vuortie avec son conjoint.

Le salarié perçoit un sariale auennl burt de 45 000 ?.

L'entreprise a sriuocst un conatrt de prévoyance iacnulnt en matière de girantae décès psrileuus gnreatais renforcées :
? catpail décès équivalent à 350 % du sariale aeunnl burt de 45 000 ? ;
? captail supplémentaire « aiecnct » ;

Nota : la garantie « ctapail supplémentaire acdienct » prévoit que si le décès du salarié résulte d'un acdencit (et non d'une midaale ou d'une cuase naturelle), un caiatpl andiieodntl est versé aux bénéficiaires désignés.

Ce ctaapil est généralement calculé en pgatcuoenre du siarlae aneunl burt et puet dlbueor ou mjeoarr snaifnieecmgtivit le catpial décès de base.

? un cptaail dubloe effet ;
? une aocaltoln « frias d'obsèques » de 200 % du panofld meenusl de la sécurité siaocle ;
? une rtene éducation, exprimée en % du srilaee aennul burt selon ce qui siut :
?? par ennaft à crhage âgé de mnois de 11 ans = 10 % ;
?? par enfant à cgrhae âgé de 11 à 17 ans = 15 % ,
dans l'exemple : 45 000 ? × 15 % = 6 750 ?/an pour l'enfant à cgahre âgé de 13 ans ;
?? par enafnt à crgahe âgé de 18 à 25 ans suos cnotniidos d'études = 20 %.

La retne éducation est versée jusqu'à un âge limite prévu au ctoant d'assurance.

(Document non reproduit, cnaolbulste en linge sur le stie Légifrance, rriiubqe Bntueills oicffleis des cononevnits collectives , page 37 : www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250045_0000_0003.pdf/BOCC)

Exemples de coût pour l'entreprise et le salarié

Cas 1 :

Le salarié crade perçoit une rémunération mlnulsee btrue de 4 500 ?.

Les tuax de coisatotn snot les stavuins :

(Tableau non reproduit, csobutallne en linge sur le stie Légifrance, rbquiere Bitlulens oeifilcs des cnonnoeivts collectives,page 38: www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250045_0000_0003.pdf/BOCC)

Il est rappelé que la caiootitsn de 1,5 % trcnhae 1 est à la cagrhe de l'employeur.

La coiattssion complémentaire sur la trcnhae 2 est dnas la décision unilatérale de l'employeur (DUE) répartie de manière égalitaire ertne le salarié cadre et l'employeur siot 50/50.

Pour rappel, le pfaolnd meuensl de la sécurité sclaioc est en 2025 de 3 925 ?.

Montant burt meusenl à la cgrhae de l'employeur et du salarié :

Assiette	Taux	Employeur	Salarié
T1 = 3 925 ?	1,5 %	58,87 ?	?

T2 = 575 ?	2,18 %	6,27 ?	6,27 ?
Total		65,14 ?	6,27 ?

Cas 2 :

Dans ce second elemxpe le crtonat d'assurance prévoit sur la tcanhre 1 un tuax de 2,5 % et un tuax sur la tchnrae 2 de 2,18 %.

Il est rappelé que la ctoosiain de 1,5 % thncrae 1 est à la crghae de l'employeur. Les 1 % supplémentaires sur la tacrhe 1 snot à la cahrgae du salarié et la ctitoisoan sur la trhncae 2 est répartie de manière égalitaire enrte le salarié cadre et l'employeur siot 50/50.

Montant burt mneuesl à la chrgae de l'employeur et du salarié :

Assiette	Taux	Employeur	Salarié
T1 = 3 925 ?	2,50 %	58,87 ?	39,25 ?
T2 = 575 ?	2,18 %	6,27 ?	6,27 ?
Total		65,14 ?	45,52 ?

Adhésion par lettre du 19 janvier 2026 de COEDIS aux accords collectifs en vigueur au sein de la convention collective des commerces de gros

En vigueur en date du 21 janv. 2026

Paris, le 19 jenviar 2026.

COEDIS, fédération des ditsbuiurerts d'équipements et sniluouts électriques, génie cmatiqlue et sanitaires, 17, rue de l'Amiral Hamelin, 75116 Paris, à la dtriceoin générale du travail, dépôt des adrcos collectifs, 14, aeunve Duquesne, 75350 Prias 07.

Madame, Monsieur,

COEDIS, fédération des dsttuieriburs d'équipements et snitolus électriques, génie cliqutmaie et sanitaires, située au 17, rue de l'Amiral Hamelin, 75116 Paris, rnocnuée représentative dnas la bnchare du cmremcoe de gors par arrêté du 23 décembre 2025, déclare adhérer à :

? la cvntinooen celivtloce notlaiane de cmreocems de gors du 23 jiun 1970 aisni qu'à l'ensemble de ses atvnnaes et aeenxns ccounls à ce juor et en vegiur au sien de la bharcne ;

? l'accord du 5 mai 1992 rliteaf à la cilasiftcaison et au sariale contnennioevl ;

? l'avenant 1 rielatf aux cdears ;

? l'avenant 2 ralteif aux atgnes de maîtrise et techniciens, suecetr non amirlientae ;

? l'avenant 3 rleitauf aux représentants ;

? l'accord du 6 février 1985 raeltif à la ftoamoirn ponssofilrnelee ;

? l'accord du 14 décembre 1994 rtaiaef à la création d'un osamgnire coelectlur ptiararie agréé des fnods de la ftaroomin pniollnsrosefese cnnoutie des eirtepesrns du cccmmroe de gors et du crmemoce iatnnntioarel ;

? l'accord du 13 jiun 1996 prtoant aménagement à l'accord ienpssoonifenrrtel du 6 stepbrmee 1995 rltaeif à la cseastoin d'activité de salariés d'au minos 58 ans et tainlsotat 160 ttsrriemes et puls de canitstoois au régime de bsae d'assurance viisselele dnas le cmcomere de gors ;

? l'accord du 14 décembre 2001 rltaeif à l'ARTT ;

? l'accord du 4 jiellut 2002 rteilauf aux ojeftichs de la fmootairn preslfooienslne ;

? l'accord du 30 spmrbeete 2002 ritelauf au tirvaal de niut ;

? l'accord du 5 mai 2003 relaitf au femenaicnnt et à la patpcoiiratin des délégués dnas le cdare de l'étude foraoitmn ;

? l'avenant du 27 orocbte 2003 riltaef à la création d'un certfiiaet de qcalaufoitiin pleoneisrflnsoe « technico-commercial en trumqeih de bâtiment » ;

? l'avenant du 13 arivl 2006 à l'accord du 5 mai 1992 reatilf aux sriaales et à l'accord RTT du 14 décembre 2001 ;

? l'avenant n° 2 du 12 mras 2008 à l'accord du 10 jeilult 1997 reltiaf à la création d'une CFEPNP ;

? l'accord du 13 nboervme 2008 riltaef à la fitooramn pselfonnloresie ;

? l'accord du 18 mai 2010 rtilaeif à la création de 3 CQP dnas le daionme de la vetne ;

? l'accord du 16 nvboreme 2010 rltaeif à l'égalité pnoesleoifrlsne etnre les fmemes et les hemoms ;

? l'avenant n° 1 du 14 décembre 2010 à l'accord de ctiailcfsasion du 5 mai 1992 ;

? l'avenant n° 2 du 21 décembre 2010 à l'accord du 14 décembre 1994 riatelf à la création d'un OCPA ;

? l'avenant n° 1 du 23 février 2012 moiadfint la cvtoiononen ;

? l'accord du 17 arivl 2013 rlteiaf à l'aménagement du tmeps de tavrrial sur l'année ;

? l'accord du 26 jiun 2014 rleitauf à la création de 3 CQP en mnnmgeaaet cmmcorieal ;

? l'avenant n° 2 du 2 jlleiat 2015 à l'accord du 5 mai 1992 rlaetif à la cassaifoititlcn des cderas ;

? l'avenant n° 2 du 4 arivl 2016 à l'accord de prévoyance du 18 jnieavr 2010 ;

? l'accord du 11 mai 2016 ritealf à la firotmaon psrfnosleneloie tuot au lnog de la vie ;

? l'avenant du 30 jiun 2016 à l'accord du 14 décembre 2001 rlietauf au firfaot aenunl en jorus ;

? l'accord de bahrnae du 24 avirl 2017 ritealf à la création de duex ctairtecfis de qaitfilcoauin ponsllsenoirfee dnas le dnaomie de la lsoiutqge ;

? l'accord du 30 otcobre 2017 raelitf à la foisun ertne la coivntnoen ctcviloee nntiloaae des corcmemes de gors et la cotnievonn ceilovltce nintaoale du crceomme de gors de la confiserie, chocolaterie, bctsiieruie et aotaitlminen fnie et des négociants-distributeurs de lreuve ;

? l'accord de bahcrne du 8 mras 2018 reitalf à la msie en pcalle d'une coioimssmn praailitre pneamnerte de négociation et d'interprétation ;

? l'avenant du 18 avril 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 rliteaf à la réduction et l'aménagement du tmeps de tairval ;

? l'accord du 11 décembre 2018 rteleiaf aux modalités de la fisoun ertne la ceinvotnon cetliocvle nnaaolite des cecmmros de gors et la cnoveiontn cvlcotliee nioaanlte du cremcome de gors des tissus, tipas et ineigs de moiasn ;

? l'avenant du 19 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 rlietauf au fafoirt aeunnl en jorus ;

? l'avenant du 18 mras 2019 à l'accord de fisoun du 11 décembre 2018 etnre la ciovtonnn cvioelcte nnoaliat des crmmoees de gors et la cotvnenion clelictove ntinoalae du cccermome de gors des tissus, tiaps et lignes de moasin rtaiaef à la prévoyance ;

? l'accord du 21 jaivenr 2020 raelitf à la msie en ?uvre du dtisiosip de roieeorncvs ou pooirmtion par aalrcenne (Pro-A) ;

? l'avenant du 5 mai 2020 rtaiaef aux mtoaiifncidos de la négociation de branche, du diort sdcanyil et des initstiontus représentatives du pnnoaserl ;

? l'accord du 23 jiun 2020 riaetlf au développement du dialouge saiocl ;

? l'accord du 22 semtebrpe 2020 rilaetf à la fusoin ertne la cniveonotn cviectolle naniotlae du cromcmee de gors et la coivntnoen celilcvote ninaolate du négoce en ftruuoirnes dreentais ;

? l'avenant n° 1 du 22 sebrptmee 2020 à l'accord du 21 jivaenr 2020 rlaiaef à la msie en ?uvre du dpitiossif de rerosncovein ou pitoomrn par arecnatne (dit « Pro-A ») ;

? l'avenant n° 2 du 4 nmobreve 2020 à l'accord du 21 jnviear 2020 raitlef à la msie en ?uvre du dsstioipif de rinsorocveen ou poormotin par atnlrcenae (dit « Pro-A ») ;

? l'accord du 8 jinvear 2021 raelitf à la msie en pclae de l'activité ptllairee en cas de réduction d'activité drlaube (APLD) ;

? l'accord du 24 jvnaeir 2023 relaitf à la foormtin poerlfnsnseile tuot au lnog de la vie ;

? l'accord du 23 orbctoe 2023 reltaif au régime de prévoyance clcoveilte puor les salariés non craeds ;

? l'avenant du 24 jeavinr 2024 à l'accord du 18 mai 2010 raeltif à la création de 3 CQP dnas le dmoinae de la vente ;

? l'avenant du 18 mras 2024 à l'accord du 24 jivaenr 2023 riaetlf

à la foarmtion pfsenrlneoolsie tuot au lnog de la vie ;
? l'avenant n° 3 du 18 mras 2024 à l'accord du 21 javeinr 2020
ratlief à la msie en ?uvre du dtoisiipsf de reinrooeecvsn ou
pioromton par atcnrlerae (Pro-A) ;
? l'avenant n° 4 du 12 juin 2025 à l'accord du 21 jneiavr 2020
rateilf à la msie en ?uvre du doisitipsf de rresoiocevnn ou
pmooirton par anrtelcnae (Pro-A) ;
? l'accord du 17 spebremte 2025 rlitaef à la msie en pcalle d'un
régime de prévoyance puor les salariés cadres.

Cette adhésion est effectuée conformément aux ditisinpooss de
l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Elle porte sur l'intégralité
des cesulas des txets susmentionnés et errmotpea les

Adhésion par lettre du 20 janvier 2026 des grossistes alimentaires de France aux accords collectifs en vigueur au sein de la convention collective des commerces de gros

En vigueur en date du 21 janv. 2026

Paris, le 20 jeeanvr 2026.

Les grssestios aarmieelntis de Fcnrae (LGADF), 41, rue Basfroi,
75011 Paris, à la dciitreon générale du travail, dépôt des acrcods
collectifs, 14, auevne Duquesne, 75350 Pairs 07.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nuos avnos l'honneur de vuos inrmfoer que nrote
organisation, les gisroestss ainaerltemis de France, rnconuee
représentative dnas la bcanrhe des cermmcoes de gors par arrêté
du 23 décembre 2025, a décidé d'adhérer à :

? la cvientoonn civileoclte naltaione de cmceorems de gors du 23
jiun 1970 anisi qu'à l'ensemble de ses aennvtas et aneenxs
cnoulcs à ce juor et en vugueir au sien de la bnchrae ;
? l'accord du 5 mai 1992 rtlieaf à la clfiastsiiicoan et au siaalre
cenonnnvotenil ;
? l'avenant 1 rtlaelf aux cderas ;
? l'avenant 2 rilaef aux aengts de maîtrise et techniciens, suterer
non atlinmaeire ;
? l'avenant 3 rilaef aux représentants ;
? l'avenant IV « Arcocd du 10 oortbce 1984 rtlieaf au peesnorrl
de laiovisrn et de vente, setcuer aelartimnie périssable » ;
? l'accord du 24 jiun 1987 reitalf à la rtrteiae complémentaire
dnas le suceter des pdiuotrs surgelés, congelés et crèmes glacées
;
? l'avenant pilraectuir du 5 jilluet 1993 riealtf aux pdirotus
surgelés, congelés et gacles ;
? l'accord du 6 février 1985 rtlaef à la fimorotan pnlfirnroelseose ;
? l'accord du 14 décembre 1994 rateilf à la création d'un
onmgirsae celtcleuor pariairte agréé des fdnos de la fmtriooan
pfoennrsslloeie cniotune des eeenrrptsis du ccrommee de gors et
du coercmme iarientnotanl ;
? l'accord du 13 jiun 1996 potnrnat aménagement à l'accord
isntfseperononeirl du 6 sbeemtrpe 1995 rtlaef à la caiotessn
d'activité de salariés d'au mions 58 ans et tsoalaitnt 160
trrieemsts et puls de ctnotiaaoss au régime de bsae d'assurance
vliielssse dnas le cmecrmoe de gors ;
? l'accord du 14 décembre 2001 raietlf à l'ARTT ;
? l'accord du 4 jleulit 2002 rilaef aux objtfecis de la fomirtaon
psellnfisoeorne ;
? l'accord du 30 smbrtepee 2002 riletal au tvaialr de niut ;
? l'accord du 5 mai 2003 rilaef au fneaemncint et à la
piioatiarcptn des délégués dnas le cadre de l'étude foiramton ;
? l'avenant du 27 otrbcoe 2003 rilaef à la création d'un caitrefcit
de qaaioufiicltn ponnrleeslfiose « technico-commercial en
timurheqe du bâtiment » ;
? l'avenant du 13 aivrl 2006 à l'accord du 5 mai 1992 rilaef aux
saleairs et à l'accord RTT du 14 décembre 2001 ;
? l'avenant n° 2 du 12 mras 2008 à l'accord du 10 jueillt 1997
ratlief à la création d'une CFNPEP ;
? l'accord du 13 nrbovmee 2008 rilaef à la fiooatrmn
prolsflnsneeioe ;
? l'accord du 18 mai 2010 retalif à la création de 3 CQP dnas le
doaimne de la vnete ;
? l'accord du 16 noemvbre 2010 ratlief à l'égalité plnloenoserisfe
ernte les femems et les hoemms ;
? l'avenant n° 1 du 14 décembre 2010 à l'accord de ctacialfisoisn
du 5 mai 1992 ;

conséquences iuesss de l'article L. 2261-4 du cdoe du travail.

Nous nfniitoos parallèlement cette adhésion aux peratis
sagaiirents et aux oirsngaoiats aaynt adhéré à ces accords.

Nous rtenoss à vrote doisositipn puor totue précision
complémentaire.

Nous vuos pnrois d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de
nos stuaatilnos distinguées.

Le président de COEDIS.

? l'avenant n° 2 du 21 décembre 2010 à l'accord du 14 décembre
1994 relitaf à la création d'un OCPA ;
? l'avenant n° 1 du 23 février 2012 mdoafiint la ctnnioevon ;
? l'accord du 17 aivrl 2013 relitaf à l'aménagement du tepms de
traival sur l'année ;
? l'accord du 26 jiun 2014 rtealif à la création de 3 CQP en
mganeemant cmaeriomcl ;
? l'avenant n° 2 du 2 jliuelt 2015 à l'accord du 5 mai 1992 riatelf à
la cfalitaocssiin des ceadrs ;
? l'avenant n° 2 du 4 aivrl 2016 à l'accord de prévoyance du 18
jniaver 2010 ;
? l'accord du 11 mai 2016 riatlef à la fmrtooian penlssnrloofee
tuot au lnog de la vie ;
? l'avenant du 30 jiun 2016 à l'accord du 14 décembre 2001
rlaief au frafoit aunnel en juros ;
? l'accord de brahnce du 24 aivrl 2017 raletif à la création de duex
ctfiicaerts de qiaculatfioin ploirlsneefosne dnas le diaonme de la
lsogtuiuie ;
? l'accord du 30 ortcboe 2017 raeitlf à la fouisn ernte la
cnovntieon coiltlevce nltoinaae des cemcommes de gors et la
cvtnooinen coiltlevce nlaoniae du crmmee de gors de la
confiserie, chocolaterie, birteiuicsie et atlieatnmoin fnie et des
négociants-distributeurs de lerve ;
? l'accord de bacnhre du 8 mras 2018 rtileaf à la msie en pcalle
d'une csoiosmmn priirtaee pnreaetmne de négociation et
d'interprétation ;
? l'avenant du 18 aivrl 2018 à l'accord du 14 décembre 2001
rtlaief à la réduction et l'aménagement du temps de tiraavl ;
? l'accord du 11 décembre 2018 ratilef aux modalités de la fsoiun
etrne la cnvntieoon ctylcileoe ntaanoile des cmocremes de gors
et la ceivonnton cioevltlce nationlae du cemcomre de gors des
tissus, tiaps et linegs de moasin ;
? l'avenant du 19 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre
2001 rilaef au foraift anuenl en jruos ;
? l'avenant du 18 mras 2019 à l'accord de fisuon du 11 décembre
2018 ernte la cvoitenonn coecillvte noanilate des ceormmecs de
gors et la cennoovitn cvolitecle ntioaalae du cmmcoree de gors
des tissus, tapis et liegs de mosian rilaef à la prévoyance ;
? l'accord du 21 jeeavnr 2020 rltieaf à la msie en ?uvre du
disisioptf de resoenoircvn ou potmooirn par anrtaelnce (Pro-A) ;
? l'avenant du 5 mai 2020 reitalf aux miacoifndtios de la
négociation de branche, du diort scyiaandl et des ititnoinutss
représentatives du peennorsl ;
? l'accord du 23 jiun 2020 rilaef au développement du dloaigue
saciol ;
? l'accord du 22 smpebrete 2020 riatelf à la fousin ernte la
coivontenn covteiclle naonaitle du ccrmoeme de gors et la
ceooinvtnn ctilecvoe nntoialae du négoce en ftreuoruns
daienters ;
? l'avenant n° 1 du 22 smbeetrpe 2020 à l'accord du 21 jevainr
2020 rtiaelf à la msie en ?uvre du dsiipoistf de rrosvneecion ou
pomotiorn par aeartlnnce (dit « Pro-A ») ;
? l'avenant n° 2 du 4 neormvbe 2020 à l'accord du 21 jevanir
2020 ralielf à la msie en ?uvre du dtopsiisif de rocevinoesn ou
poromiton par aarcnlente (dit « Pro-A ») ;
? l'accord du 8 jeeavnir 2021 ratleif à la msie en pcalle de l'activité
pllrtaee en cas de réduction d'activité drulbae (APLD) ;
? l'accord du 24 jnviae 2023 relitaf à la fomaotrin pelrolnsesinofe
tuot au lnog de la vie ;
? l'accord du 23 ocrbtoe 2023 rilatef au régime de prévoyance
civloetlce puor les salariés non cdaers ;
? l'avenant du 24 jnvaeir 2024 à l'accord du 18 mai 2010 rtelaf à
la création de 3 CQP dnas le dnamoie de la vntee ;
? l'avenant du 18 mras 2024 à l'accord du 24 jeeavnir 2023 relaitf
à la fimaortn pnsoienrelosfle tuot au lnog de la vie ;
? l'avenant n° 3 du 18 mras 2024 à l'accord du 21 jveniar 2020
ratleif à la msie en ?uvre du dioptssiif de rnoiecoresvn ou
potroimon par aeantntcle (Pro-A) ;
? l'avenant n° 4 du 12 jiun 2025 à l'accord du 21 jeeavnir 2020
relatif à la msie en ?uvre du doitiipsif de renricvseoon ou

poiootmrn par acrnaeltne (Pro-A) ;
? l'accord du 17 sptbereme 2025 relatif à la msie en pclae d'un
régime de prévoyance puor les salariés cadres.

Cette adhésion est effectuée conformément aux ditpiosonsis de
l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Elle potre sur l'intégralité
des caulses des ttexes susmentionnés et eortermpe les
conséquences iusess de l'article L. 2261-4 du cdoe du travail.

Cette adhésion a été notifiée aux pirates sgaeiitanrs et aux

ogtrnioisnaas aanyt adhééré à ces accords, asnii qu'à la DGT.

Nous rntsoes à votre dotiisosipn puor ttuoee précision
complémentaire.

Nous vuos pionrs d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de
nos satouailnts distinguées.

Le président.

TEXTES SALAIRES

Salaires Erratum du 15 juin 2000

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des syctniads de la dtsuirbotin ailtmuoobe (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Prais ; Le scdaiynt nnoiatal des geortsiss en fouteurnris générales puor beruux de tabac, 46, auneve d'Aubières, 63800 Cournon-d'Auvergne ; L'union des sytcnias des PME du cuhoctuaoc et de la psriatlgue (UCAPLAST), 37-39, rue de Pommard, 75012 Prais ; L'union plsneisfolnore de la carte postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Prais ; La fédération française des négociants en airapleps sanitaires, chauffage, ciotlimstaian et ctaonilaisan (FNAS), 5, rue du Cardinal-Mercier, 75009 Pairs ; La fédération européenne du ccroemme et de la dbtoituistrn des puidotrs suos température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (Syndigel), 18, rue de la Pépinière, 75008 Pairs ; L'union noltainae de ccremmoe en gors de furtis et légumes (UNCGFL), 3, rue de la Corderie, certna 356, 94596 Rgnius ; La fédération ntaoanile des syacdints de cemomcre en gors en ptdouris aoelvics (FENSOPA), 1, rue de l'Aubrac, viadne 423, 94585 Rinugs ; La fédération nontaalie du cmceorme des pordiuts lraieits et ailcveos (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, cenrta 402, 94616 Rniugs Cedex ; La fédération ntaanlioie des syidantcs de gisrtosses drtbisreutis en matériel électronique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Prais ; La fédération française de la dioutrstbiin ilseldurnite (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Prais ; Le sacnydit naiatonl des Piepaetrs répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Pairs ; La chrambe sylcndiae natnilaoe de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, caaedu et lmiaurne (VCI), 18, rue des Pyramides, 75001 Prais ; La fédération des gstersioss en freuls coupés, 117, allée de la Côte d'Azur, felur 123, 94631 Rnugis Cédex ; La fédération nianlaote de la décoration (FND), 42, anueve Marceau, 75008 Piras ; La confédération française du commrece de gors et du cremcome itoitnrananel (CGI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris,
Syndicats signataires	La fédération nloitaane des sdtncayis de l'alimentaire, du seactplce et des pansriettos de sveecirs CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris,

Article - Salaires au 1er mars 2000

En vigueur non étendu en date du 15 juin 2000

GRILLE DE SALAIRES

convention cielcoltve des comcreems de gros

Niv - ECH	SALAIRE AU
	1er MRAS 2000
	(en francs)
I - 1	6 881
I - 2	6 881
I - 3	6 881
II - 1	6 881
II - 2	6 881
II - 3	6 881
III - 1	6 881
III - 2	6 934
III - 3	7 142
IV - 1	6 957
IV - 2	7 236
IV - 3	7 525
V - 1	7 378
V - 2	7 748
V - 3	8 135
VI - 1	8 942
VI - 2	9 479
VI - 3	10 048
VII - 1	9 622
VII - 2	10 295
VII - 3	11 015
VIII - 1	11 319
VIII - 2	12 225
VIII - 3	13 203
IX - 1	14 715
IX - 2	16 481
X - 1	20 374
X - 2	24 450

Accord du 17 novembre 2006 relatif

aux salaires

Signataires

Patrons signataires	L'union notnaiae du cmrcoeme de gors de firtus et légumes (UNCGFL) ; La fédération noniaatle du cemmorce des pitourds liaeitr et alcioves (FNCPLA) ; La fédération nniatloe des santiycds de ccremmoe de gors en ptuirods alicvoes (FENSCOPA) ; La fédération européenne du comecmre et de la dirittiusbon des prdituos suos température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés SIDENYGL ; La fédération nltioanae des ggstreioss en ferlus coupées (FNGFP) ; La crbamhe sicnydale ntanoalie de vetne et svceiers aqitomuaeuts (NAVSA) ; La fédération nlaitaoe de la décoration (FND) ; L'union pfnoselnslaoe de la crate pltsaoe (UPCP) ; Le siyacdnt noatnail des paireetps répartiteurs spécialisés (PRS) ; Le scdyinat natonail des gerstoiss en fornrtieus générales puor buaeux de tabac ; La chamrbe sydilacne noatinlae de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cdaaeu et limruiane VCI ; Le siycndat ntonaial des dsteuuirtrbis aux cfeiofrus et pmerfuuars ; La fédération des sctdynias de la dosrbitiutn pesolnolsenfrie FDEA ; L'union des insdueitrs et de la dbotirtiiusn des ptaqsleius et du couthuaocc (UCAPLAST) ; La fédération française des négociants en applriaes sanitaires, chauffage, csiamiilttoan et cotnalisaaain (FNAS) ; La fédération nlaoainte des sanditcys de gtirsesoss dibitresuurt en matériel électrique et électronique (FGMEE) ; La fédération française de la disuibtriott ietudnrslile FNTEEEC ; La confédération française du ceocmrme de gors et du ccemmroe inanitotaenrl (CGI),
Syndicats signataires	La fédération générale des tallurrieavs de l'agriculture, de l'alimentation, des tbcaas et amtluelets et des scevires ceneonxs (FGTA) FO,

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2006

Grille des minima clveinotnonnes puor 151,67 hurees meeslenlus au 1er jieanvr 2007

Du naievu I échelon 1 au nvieau VII échelon 3, la gillre des mmiina cvientntneolos s'apprécie mensuellement.

Du naievu VIII échelon 1 au nvaieu X échelon 2, la grille des mnimia ceovnnoeninlts s'apprécie au 31 décembre en coaapnmrt le 1/12 du manontt tatol du silraae burt perçu par le salarié pdannet l'année aevc le mminium conventionnel.

Ce cclaul s'effectue pro rtaa tpromies en cas d'arrivée ou de départ en corus d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du tpems de taavril au snes du cdoe du taaivrl ou de cagnmehent de caicstfasloin en crous d'année.

NIVEAU	ECHELON	MINIMA au 1er jiavrer 2007
	1	1 254,28
I	2	1 261,81
	3	1 269,38
	1	1 279
II	2	1 286,68
	3	1 294,40
	1	1 302
III	2	1 309,81
	3	1 317,67
	1	1 325
IV	2	1 332,95
	3	1 340,95
	1	1 357,00
V	2	1 407,89
	3	1 460,68
	1	1 515,46
VI	2	1 572,29
	3	1 631,25
	1	1 712,81
VII	2	1 789,45
	3	1 888,38
	1	2 350,00
VIII	2	2 585,00
	3	2 843,50
IX	1	3 127,85
	2	3 440,63
X	1	3 956,73
	2	4 748,08

**Article - Grille des minima conventionnels
pour 151,67 heures mensuelles à compter du
1er janvier 2007**

**Avenant du 11 décembre 2008 relatif
aux salaires minima au 1er janvier**

2009

Signataires	
Patrons signataires	Uionn ninatolae du cremmoce de gors de frtius et légumes (UNCGFL) ; Fédération nointaale du cmormmee des puioodtrs ltierais et alicevos (FNCPLA) ; Fédération noainalte des syaindctcs de ceomrcme de gors en prtoidus acolvies (FENSCOPA) ; Fédération européenne du cocmemre et de la duritotiibsn des puoridts suos température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ; Fédération nanaitloe des giosssetrs en freuls coupées (FNGFP) ; Crbmahe slynidcae naitolane de vnete et seerivcs aaiuuooqmtcs (NAVSA) ; Fédération nointlaae de la décoration (FND) ; Uionn penrsoislolefne de la catre poatlse (UPCP) ; Sdcynait nniaoatl des prpeiates répartiteurs spécialisés (PRS) ; Sadncyit ntanoail des gsrseistos en fnrioturues générales puor buauerx de taabc ; Chrbame sydinlcae nniltaoae de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadaeu et lamuriine (VCI) ; Siydnrat nanotial des ditbtseiuurrs aux cioferfus et pfumurraes ; Fédération des snicydats de la duritbisiton plfrneiolssoe (FEDA) ; Union des iidetsruns et de la dtustbioiirn des pliesqutas et du cuohautcoc (UCAPLAST) ; Fédération française des négociants en aeapripls sanitaires, chauffage, cailitamisotn et cialtnsaaion (FNAS) ; Fédération nolaitnae des siyactnds de gsitsesros detsuubritris en matériel électrique et électronique (FGMEE) ; Fédération française de la dibturitsoin irlsiutlnede (FENETEC) ; Confédération française du cemmroce de gors et du cmmcoere iionaetntranl (CGI).
Syndicats signataires	Fédération des sirvcees CDFT ; Fédération générale des tuiaverlarls de l'agriculture, de l'alimentation, des tbacas et amuteetlls et des sirvcees cnnoexes (FGTA) FO.

Article 1 - Grille des minima conventionnels au 1er janvier 2009
pour 151,67 heures

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM mensuel	SALAIRE MINIMUM annuel
	1	1 325,00	
I	2	1 332,95	
	3	1 340,95	
	1	1 348,99	
II	2	1 357,09	
	3	1 365,23	
	1	1 373,42	
III	2	1 381,66	
	3	1 389,95	
	1	1 398,29	
IV	2	1 406,68	
	3	1 415,12	
	1	1 425,00	
V	2	1 478,44	
	3	1 533,88	
	1	1 591,40	

VI	2	1 651,08	
	3	1 712,99	
	1		22 321,03
VII	2		23 437,08
	3		24 608,94
	1		28 482,00
VIII	2		31 330,20
	3		34 463,22
IX	1		37 909,54
	2		41 700,50
X	1		47 955,57
	2		57 546,68

Du neivau I, échelon 1, au niaveu VI, échelon 3, la grllie des miimna cnlneetnonivos s'apprécie mensuellement.
Du naveiu VII, échelon 1, au nveaiu X, échelon 2, la glilre des mniima cnlennitevonos s'apprécie au 31 décembre en cmanproat le mtnoant total des slairaes bruts perçus par le salarié panndet l'année aevc le miunmim cvonetonneinl anneul cnoprndearost à ses nvaieu et échelon.
Ce claucl s'effectue pro rtaa teiromps en cas d'arrivée ou de départ en cuors d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du tpmes de taairvl au snes du cdoe du traival ou de cneamneght de cslosofiiiactan en corus d'année.

Article 2 - Modification du titre III nouveau « Grille de salaires mensuels » de l'accord de branche du 13 avril 2006
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les diosionispts des parreagpahs 3, 4 et 8 du titre III neuovau « Glilre de saiaerls musenels » de l'accord du 13 avirl 2006 snot annulées et remplacées par :
« La prgeorosissn est fixée de la manière suavinte :
? du neaivu I à IV ilcnus : + 0, 60 % ertne cahque échelon ;
? du neaivu V à VI ilnucs : + 3, 75 % etrne chuaqe échelon ;
? au neviau VII : + 5 % etrne chquaé échelon ;

Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	UASLPACT ; VCI ; FDEA ; FNEEETC ; SBGNFGT ; UCFGNL ; FGMEE ; SRPNS ; FCLNPA ; SEIGDNYL ; FND ; FFGNP ; UCPP ; FOCPSENA ; CGI ; NSVAA ; SCNDP ; FNAS.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; FS CFDT.

? du naveiu VII, échelon 3, au naeivu VIII, échelon 1 : + 15, 73 % ernte les nuvaeix ;
? au niaveu VIII : + 10 % etnre cuqahe échelon ;
? du navieu VIII, échelon 3, au niaevu IX, échelon 1 : + 10 % etrne les nuaivex ;
? du neiavu IX, échelon 1, au naiveu IX, échelon 2 : + 10 % ernte les échelons ;
? du nveaiu IX, échelon 2, au neviau X, échelon 1 : + 15 % etnre les nvuaieix ;
? du nveaiu X, échelon 1, au naeivu X, échelon 2 : + 20 % entre les échelons.
Le slaaire ceoontvninenl de bsae se négocie :
? au neiavu I, échelon 1, puor les nuevaix I à IV ;
? au nviaeu V, échelon 1, puor les naueivx V à VI ;
? au niveau VII, échelon 1, puor les niveaux VII à X.
Les selraias cloenevntnnios de bsae des nieuavx I, échelon 1, V, échelon 1, VII, échelon 1, se négocient cahque année. »

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Au cas où l'échelon 1 du neaviu I de la glllire est inférieur au SMIC, les peanearrits pneenrnt l'engagement de négocier une nulvolee gllire dnas le mios qui suit.

Article 1er - Grille des minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2009

Bsae : 151,67 hueres melelnuess au 1er jeiuillt 2009.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE ANNUEL
	1	1 338,00	
I	2	1 346,03	
	3	1 354,10	

	1	1 362,23	
II	2	1 370,40	
	3	1 378,62	
	1	1 386,90	
III	2	1 395,22	
	3	1 403,59	
	1	1 412,01	
IV	2	1 420,48	
	3	1 429,01	
	1	1 435,00	
V	2	1 488,81	
	3	1 544,64	
	1	1 602,57	
VI	2	1 662,66	
	3	1 725,01	
	1		22 321,03
VII	2		23 437,08
	3		24 608,94
	1		28 482,00
VIII	2		31 330,20
	3		34 463,22
IX	1		37 909,54
	2		41 700,50
X	1		47 955,57
	2		57 546,68

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel déduisant à son niveau et échelon.

Accord du 24 mars 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010

Signataires	
Patrons signataires	L'UNCGFL ; La FCPNLA ; La FONPCSEA ; Le SIEDNGYL ; La FFNGP ; La NVSAA ; La FND ; L'UPCP ; La PRS ; Le SBGGFNT ; La VCI ; Le SNDGP ; La FDEA ; L'UCAPLAST ; La FANS ; La FMGE ; La FTENEEC ; La CGI,
Syndicats signataires	La CDFT ; La FTGA FO,

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de congé payé de catégorisation en cours d'année.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2009

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

Article 1er - Grille des minima conventionnels mensuels au 1er avril 2010 pour 151,67 heures
En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM conventionnel mensuel	SALAIRE MINIMUM conventionnel annuel
I	1	1 349,00	-
	2	1 357,09	
	3	1 365,24	
II	1	1 373,43	-
	2	1 381,67	
	3	1 389,96	
III	1	1 398,30	-
	2	1 406,69	
	3	1 415,13	
IV	1	1 423,62	-
	2	1 432,16	
	3	1 440,75	
V	1	1 447,00	-
	2	1 501,26	
	3	1 557,56	
VI	1	1 615,97	-
	2	1 676,57	
	3	1 739,44	
VII	1	-	22 500,00
	2		23 625,00
	3		24 806,25
VIII	1	-	28 708,27
	2		31 579,10
	3		34 737,01
IX	1	-	38 210,71
	2		42 031,78
X	1	-	48 336,54
	2		58 003,85

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du

temps de travail au sens du code du travail ou de congénérance de congés en cours d'année.

Article 2 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2011

Grille des minima conventionnels mensuels au 1er mars 2011 pour 151,67 heures

(En euros.)

Accord du 8 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er mars 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'UCAPLAST ;
	La VCI ;
	La FDEA ;
	La FTNEEEC ;
	L'UNCGFL ;
	La FEMGE ;
	Le SNPRS ;
	La FPCLNA ;
	Le SYDEGNIL ;
	La FND ;
	L'UPCP ;
	La FSEPNCOA ;
	La CGI ;
	La NVSAA ;
	Le SCDNP ;
Syndicats signataires	Le FANS ;
	Le FNGFP,
	La FTGA FO,

Niveau	échelon	Salaire minimum conventionnel mensuel au 1er avril 2010	Salaire minimum conventionnel mensuel au 1er mars 2011
I	1	1 349,00	1 368,00
	2	1 357,09	1 376,20
	3	1 365,24	1 384,47
II	1	1 373,43	1 392,77
	2	1 381,67	1 401,13
	3	1 389,96	1 409,54
III	1	1 398,30	1 417,99
	2	1 406,69	1 426,50
	3	1 415,13	1 435,06
IV	1	1 423,62	1 443,67
	2	1 432,16	1 452,33
	3	1 440,75	1 461,05
V	1	1 447,00	1 468,00
	2	1 501,26	1 523,05
	3	1 557,56	1 580,16
VI	1	1 615,97	1 639,42
	2	1 676,57	1 700,90
	3	1 739,44	1 764,68
VII	1	22 500,00	22 815,00
	2	23 625,00	23 955,75
	3	24 806,25	25 153,54
VIII	1	28 708,27	29 110,19
	2	31 579,10	32 021,21
	3	34 737,01	35 223,33
IX	1	38 210,71	38 745,66
	2	42 031,78	42 620,23
X	1	48 336,54	49 013,26
	2	58 003,85	58 815,92

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel au 1er janvier de l'année suivante.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de congés payés de l'année.

Article 2 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2011

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au

Accord du 15 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier

Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2011

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les délais prévus par le code du travail en vue de son extension.

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2011

(Suivent les signatures.)

2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UCAPLAST ; La VCI ; La FDEA ; La FETEENC ; L'UNCGFL ; La FMGE ; Le SNRPS ; La FLNPCA ; Le SDINYEGL ; La FND ; L'UPCP ; La FEOSPNCA ; La CGI ; La NSVAA ; Le SCDNP ; La FANS ; La FNGFP,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FS CFDT,

Article 1er - Grille des minima conventionnels mensuels au 1er janvier 2012 pour 151,67 heures
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2011

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire minimum conventionnel au 1er mars 2011	Salaire minimum conventionnel au 1er janvier 2012
I	1	1 368,00	1 400,00
	2	1 376,20	1 408,40
	3	1 384,47	1 416,85
II	1	1 392,77	1 425,35
	2	1 401,13	1 433,90
	3	1 409,54	1 442,51
III	1	1 417,99	1 451,16
	2	1 426,50	1 459,87
	3	1 435,06	1 468,63
IV	1	1 443,67	1 477,44
	2	1 452,33	1 486,30
	3	1 461,05	1 495,22
V	1	1 468,00	1 502,00
	2	1 523,05	1 558,33
	3	1 580,16	1 616,76
VI	1	1 639,42	1 677,39
	2	1 700,90	1 740,29
	3	1 764,68	1 805,55
VII	1	22 815,00	23 340,00
	2	23 955,75	24 507,00
	3	25 153,54	25 732,35
VIII	1	29 110,19	29 780,05
	2	32 021,21	32 758,06
	3	32 021,21	36 033,86
IX	1	38 745,66	39 637,25
	2	42 620,23	43 600,97
X	1	49 013,26	50 141,12
	2	58 815,92	60 169,34

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de congés non pris en cours d'année.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2011

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

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2011

Accord du 6 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012

Article 1er - Grille des minima conventionnels applicable au 1er
octobre 2012

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	L'UNCGFL ; La FLNCPA ; La FNPOCESA ; Le SYNGIDEL ; La FNGFP ; La NVSAA ; La FND ; L'UPCP ; Le SPNRS ; La VCI ; La FDEA ; L'UCAPLAST ; La FANS ; La FMGE ; La FTNEEEEC ; Le SCDNP ; La CGI,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FTGA FO,

Niveau	Échelon	Salaire au 1er janvier 2012	Salaire au 1er octobre 2012
I	1	1 400,00	1 427,00
	2	1 408,40	1 435,56
	3	1 416,85	1 444,18
II	1	1 425,35	1 452,84
	2	1 433,90	1 461,56
	3	1 442,51	1 470,33
III	1	1 451,16	1 479,15
	2	1 459,87	1 488,02
	3	1 468,63	1 496,95
IV	1	1 477,44	1 505,93
	2	1 486,30	1 514,97
	3	1 495,22	1 524,06
V	1	1 502,00	1 529,00
	2	1 558,33	1 586,34
	3	1 616,76	1 645,83
VI	1	1 677,39	1 707,54
	2	1 740,29	1 771,58
	3	1 805,55	1 838,01
VII	1	23 340,00	23 667,00
	2	24 507,00	24 850,35
	3	25 732,35	26 092,87
VIII	1	29 780,05	30 197,28
	2	32 758,06	33 217,00
	3	36 033,86	36 538,70
IX	1	39 637,25	40 192,57
	2	43 600,97	44 211,83
X	1	50 141,12	50 843,61
	2	60 169,34	61 012,33

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'applique mensuellement.

Du nviaeu VII, échelon 1, au naiveu X, échelon 2, la grille des mminia cnoonvienentls s'apprécie au 31 décembre en crmopnaat le moatntt ttaol des sriaeas bturs perçus par le salarié pendant l'année aevc le miiunmm coteovnnennl aunenl cdnsoorapernt à son nveaiu et échelon.
Ce claucl s'effectue pro rtaa tpiroems en cas d'arrivée ou de départ en corus d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du tpmes de taiarvl au snes du cdoe du tvraail ou de cagmenenht de casiifctlsaoin en cuors d'année.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Accord du 12 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UNCGFL ; La FLCPNA ; La FPNEOSCA ; Le SDIGENYL ; La FFNGP ; La NAVSA ; La FND ; L'UPCP ; Le PRS ; Le SNFGGBT ; La VCI ; Le SDCNP ; La FDEA ; L'UCAPLAST ; La FANS ; La FMGE ; La FNETEEC ; La CGI,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; La FTGA FO,

Au cas où l'échelon 1 du nvaieu I de la gilrle est inférieur au Smic, les pintaraeers prnenent l'engagement de négocier une nvuelole glirle dnas le mios qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Le présent aoccrd srea fiat en un nmbroe sansfuit d'exemplaires puor être rimes à ccuhane des pitears cctetarntoans et déposé auprès de la dticeoirn générale du tvaairl et du secrétariat du gefrfe des prud'hommes de Paris, dnas les cniodtnios prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.

Article 1er - Grille des minima conventionnels applicable au 1er février 2013
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire au 1er ocbtrtoe 2012	Salaire au 1er février 2013
I	1	1 427,00	1 432,00
I	2	1 435,56	1 440,59
I	3	1 444,18	1 449,24
II	1	1 452,84	1 457,93
II	2	1 461,56	1 466,68
II	3	1 470,33	1 475,48
III	1	1 479,15	1 484,33
III	2	1 488,02	1 493,24
III	3	1 496,95	1 502,20
IV	1	1 505,93	1 511,21
IV	2	1 514,97	1 520,28
IV	3	1 524,06	1 529,40
V	1	1 529,00	1 535,00
V	2	1 586,34	1592,56
V	3	1 645,83	1 652,28
VI	1	1 707,54	1 714,24
VI	2	1 771,58	1 778,53
VI	3	1 838,01	1 845,22
VII	1	23 667,00	23 904,00
VII	2	24 850,35	25 099,20
VII	3	26 092,87	26 354,16
VIII	1	30 197,28	30 499,67
VIII	2	33 217,00	33 549,64

VIII	3	36 538,70	36 904,60
IX	1	40 192,57	40 595,06
IX	2	44 211,83	44 654,57
X	1	50 843,61	51 352,75
X	2	61 012,33	61 623,30

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des sauts bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel d'augmentation à ses niveaux et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de congénet de congés payés en cours d'année.

Article 2 - Clause de revoyure

Accord du 3 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015

Signataires	
Patrons signataires	L'UCAPLAST ;
	La VCI ;
	La FDEA ;
	La FEDIN ;
	Le SGFBGNT ;
	L'UNCGFL ;
	La FMGE ;
	Le PRS ;
	La FCNPLA ;
	Le SDEIYNGL ;
	La FND ;
	La FFNGP ;
	L'UPCP ;
	La FSCNOPEA ;
	La CGI ;
	La NSVAA ;
	Le SCDNP ;
Syndicats signataires	La FNAS,
	La FECNS CFE-CGC ;
	La FTGA FO ;
	La FS CDFT ;
	La FACCNIA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

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

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du gérant des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Article 1er - Minima conventionnels applicables au 1er mars 2015

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire minimal au 1er février 2013	Salaire minimal au 1er mars 2015
I	1	1 432,00	1 460,50
	2	1 440,59	1 469,26
	3	1 449,24	1 478,08
II	1	1 457,93	1 486,95
	2	1 466,68	1 495,87
	3	1 475,48	1 504,84
III	1	1 484,33	1 513,87
	2	1 493,24	1 522,96
	3	1 502,20	1 532,09
IV	1	1 511,21	1 541,29
	2	1 520,28	1 550,53
	3	1 529,40	1 559,84

V	1	1 535,00	1 565,70
	2	1 592,56	1 624,41
	3	1 652,28	1 685,33
VI	1	1 714,24	1 748,53
	2	1 778,53	1 814,10
	3	1 845,22	1 882,13
VII	1	23 904,00	24 382,08
	2	25 099,20	25 601,18
	3	26 354,16	26 881,24
VIII	1	30 499,67	31 109,66
	2	33 549,64	34 220,63
	3	36 904,60	37 642,69
IX	1	40 595,06	41 406,96
	2	44 654,57	45 547,66
X	1	51 352,75	52 379,81
	2	61 623,30	62 855,77

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de caremément de césariolants en cours d'année.

Article 2 - Clause de revoyure

Accord du 2 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er mars 2017

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

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2015

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du gérant des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Article 1er - Minima conventionnels applicables au 1er mars 2017

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	UCAPLAST
	VCI
	FEDA
	FEDIN
	SNGFGBT
	UNCGFL
	FGME
	PRS
	FNCPLA
	FND
	FNGFP
	UPCP
	FENSCOPA
	CGI
Syndicats signataires	SNDGP
	FNAS
	FNECS CFE-CGC
	FGTA FO
	FS CFTD
	CFE CGC Agricole

Niveau	Coef	Minima conventionnels au 1er mars 2015	Minima conventionnels au 1er mars 2017
1.1	1,006	1 460,50	1 485,00
1.2	1,006	1 469,26	1 493,91
1.3	1,006	1 478,08	1 502,87
2.1	1,006	1 486,95	1 511,89
2.2	1,006	1 495,87	1 520,96

2.3	1,006	1?504,84	1?530,09
3.1	1,006	1?513,87	1?539,27
3.2	1,006	1?522,96	1?548,50
3.3	1,006	1?532,09	1?557,79
4.1	1,006	1?541,29	1?567,14
4.2	1,006	1?550,53	1?576,54
4.3		1?559,84	1?586,00
5.1	1,038	1?565,70	1?592,00
5.2	1,038	1?624,41	1?651,70
5.3	1,038	1?685,33	1?713,64
6.1	1,038	1?748,53	1?777,90
6.2	1,038	1?814,10	1?844,57
6.3		1?882,13	1?913,74
Minima annuels			
7.1	1,05	24?382,08	24?796,00
7.2	1,05	25?601,18	26?035,80
7.3	1,157	26?881,24	27?337,59
8.1	1,1	31?109,66	31?637,79
8.2	1,1	34?220,63	34?801,57
8.3	1,1	37?642,69	38?281,73
9.1	1,1	41?406,96	42?109,90
9.2	1,15	45?547,66	46?320,89
10.1	1,2	52?379,81	53?269,03
10.2		62?855,77	63?922,83

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnelles s'apprécie mlumesnelnet pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnelles s'apprécie au 31 décembre en camonaprt le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pennadt l'année avec le minimum conventionnel annuel cnonrsodpaet à son niveau et échelon.

Ce cuaccl s'effectue pro rtaa tmreopis en cas d'arrivée ou de départ en cruos d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du tpems de travail au snes du cdoe du travail ou de cehannmegt de ciatiifiascslon en cuos d'année.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au

Accord du 8 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er mai 2018

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CDFP ; CFE-CGC AGRO,

Smic, les pnrriaeeats pnnrreet l'engagement de négocier une nevoulle grille dnas le mios qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent aorccd srea fiat en un nrobme snsiafuit d'exemplaires pour être reims à cchuane des prtieas cnttrecatnoas et déposé auprès de la dieotcrin générale du tiaravl et du secrétariat du gferfe des prud'hommes de Piras dnas les ctioinods prévues par le cdoe du tirvaal en vue de son extension.

Fait le 2 mras 2017.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

(Suivent les signatures.)

Article 1er - Minima conventionnels applicables au 1er mai 2018
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

(En euros.)

Niveau	Coef	Minima ctniloennevnos au 1er mras 2017	Minima cvtnlniooeenns au 1er mai 2018
1.1	1,006	1 485,00	1 505,79
1.2	1,006	1 493,91	1 514,82
1.3	1,006	1 502,87	1 523,91
2.1	1,006	1 511,89	1 533,06
2.2	1,006	1 520,96	1 542,26
2.3	1,006	1 530,09	1 551,51
3.1	1,006	1 539,27	1 560,82
3.2	1,006	1 548,50	1 570,18

3.3	1,006	1 557,79	1 579,60
4.1	1,006	1 567,14	1 589,08
4.2	1,006	1 576,54	1 598,62
4.3		1 586,00	1 608,21
5.1	1,038	1 592,00	1 614,28
5.2	1,038	1 651,70	1 674,82
5.3	1,038	1 713,64	1 737,62
6.1	1,038	1 777,90	1 802,78
6.2	1,038	1 844,57	1 870,39
6.3		1 913,74	1 940,53
Minima annuels			
7.1	1,05	24 796,00	25 143,14
7.2	1,05	26 035,80	26 400,30
7.3	1,157	27 337,59	27 720,31
8.1	1,1	31 637,79	32 080,72
8.2	1,1	34 801,57	35 288,79
8.3	1,1	38 281,73	38 817,67
9.1	1,1	42 109,90	42 699,43
9.2	1,15	46 320,89	46 969,38
10.1	1,2	53 269,03	54 014,78
10.2		63 922,83	64 817,74

monis de 50 salariés.

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de congégent de congés payés en cours d'année.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, celui-ci ne contient pas de dispositions spécifiques aux entreprises de

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

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

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Accord du 27 février 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Minima conventionnels applicables au 1er mai 2019
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Niveau	Coef.	Minima conventionnels au 1er mai 2018	Minima conventionnels au 1er mai 2019
1.1	1,006	1 505,79 ?	1 533,00 ?
1.2	1,006	1 514,82 ?	1 542,20 ?
1.3	1,006	1 523,91 ?	1 551,45 ?
2.1	1,006	1 533,06 ?	1 560,76 ?
2.2	1,006	1 542,26 ?	1 570,12 ?
2.3	1,006	1 551,51 ?	1 579,55 ?
3.1	1,006	1 560,82 ?	1 589,02 ?
3.2	1,006	1 570,18 ?	1 598,56 ?
3.3	1,006	1 579,60 ?	1 608,15 ?
4.1	1,006	1 589,08 ?	1 617,80 ?
4.2	1,006	1 598,62 ?	1 627,50 ?
4.3		1 608,21 ?	1 637,27 ?

5.1	1,038	1 614,28 ?	1 644,00 ?
5.2	1,038	1 674,82 ?	1 705,65 ?
5.3	1,038	1 737,62 ?	1 769,61 ?
6.1	1,038	1 802,78 ?	1 835,97 ?
6.2	1,038	1 870,39 ?	1 904,82 ?
6.3		1 940,53 ?	1 976,25 ?
7.1	1,05	25 143,14 ?	25 596,00 ?
7.2	1,05	26 400,30 ?	26 875,80 ?
7.3	1,157	27 720,31 ?	28 219,59 ?
8.1	1,1	32 080,72 ?	32 658,53 ?
8.2	1,1	35 288,79 ?	35 924,38 ?
8.3	1,1	38 817,67 ?	39 516,82 ?
9.1	1,1	42 699,43 ?	43 468,51 ?
9.2	1,15	46 969,38 ?	47 815,36 ?
10.1	1,2	54 014,78 ?	54 987,66 ?
10.2		64 817,74 ?	65 985,19 ?

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie moyennement pour 151,67 heures.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de cheminement de classification en cours d'année.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, celui-ci ne contient pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 26 février 2020 relatif aux salaires minima au 1er mai 2020

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties cocontractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les délais prévus par le code du travail en vue de son extension.

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDF ; CFE-CGC agro,

Article 1er - Minima conventionnels applicables au 1er mai 2020
En vigueur étendu en date du 1 mai 2020

Niveau	Coef.	Minima au 1er mai 2019	Minima au 1er mai 2020
1.1	1,006	1 533,00 ?	1 554,46 ?
1.2	1,006	1 542,20 ?	1 563,79 ?
1.3	1,006	1 551,45 ?	1 573,17 ?
2.1	1,006	1 560,76 ?	1 582,61 ?
2.2	1,006	1 570,12 ?	1 592,11 ?
2.3	1,006	1 579,55 ?	1 601,66 ?
3.1	1,006	1 589,02 ?	1 611,27 ?
3.2	1,006	1 598,56 ?	1 620,94 ?
3.3	1,006	1 608,15 ?	1 630,66 ?
4.1	1,006	1 617,80 ?	1 640,45 ?
4.2	1,006	1 627,50 ?	1 650,29 ?
4.3		1 637,27 ?	1 660,19 ?
5.1	1,038	1 644,00 ?	1 667,02 ?
5.2	1,038	1 705,65 ?	1 729,53 ?
5.3	1,038	1 769,61 ?	1 794,39 ?
6.1	1,038	1 835,97 ?	1 861,68 ?
6.2	1,038	1 904,82 ?	1 931,49 ?
6.3		1 976,25 ?	2 003,92 ?

Minima annuels			
7.1	1,05	25 596,00 ?	25 954,34 ?
7.2	1,05	26 875,80 ?	27 252,06 ?
7.3	1,157	28 219,59 ?	28 614,66 ?
8.1	1,1	32 658,53 ?	33 115,75 ?
8.2	1,1	35 924,38 ?	36 427,33 ?
8.3	1,1	39 516,82 ?	40 070,06 ?
9.1	1,1	43 468,51 ?	44 077,06 ?
9.2	1,15	47 815,36 ?	48 484,77 ?
10.1	1,2	54 987,66 ?	55 757,49 ?
10.2		65 985,19 ?	66 908,98 ?

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnelles s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnelles s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel croisant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue proportionnellement en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de congé négatif de congés payés en cours d'année.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, celui-ci ne concerne pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 12 janvier 2022 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2022

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 mai 2020

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

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2020

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les délais prévus par le code du travail en vue de son extension.

Signataires	
Patrons signataires	CGI,
Syndicats signataires	FS CFTD,

Article 1er - Minima conventionnels applicables au 1er janvier 2022

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Niveau	Échelon	Coefficient	Minima au 1er mai 2020	Minima au 1er janvier 2022
I	1	1,006	1 554,46 ?	1 604,20 ?
	2	1,006	1 563,79 ?	1 613,83 ?
	3	1,006	1 573,17 ?	1 623,51 ?
II	1	1,006	1 582,61 ?	1 633,25 ?
	2	1,006	1 592,11 ?	1 643,05 ?
	3	1,006	1 601,66 ?	1 652,91 ?
III	1	1,006	1 611,27 ?	1 662,83 ?
	2	1,006	1 620,94 ?	1 672,80 ?
	3	1,006	1 630,66 ?	1 682,84 ?
IV	1	1,006	1 640,45 ?	1 692,94 ?
	2	1,006	1 650,29 ?	1 703,10 ?
	3		1 660,19 ?	1 713,31 ?
V	1	1,0375	1 667,02 ?	1 720,36 ?
	2	1,0375	1 729,53 ?	1 784,88 ?
	3	1,0375	1 794,39 ?	1 851,81 ?
VI	1	1,0375	1 861,68 ?	1 921,25 ?
	2	1,0375	1 931,49 ?	1 993,30 ?
	3		2 003,92 ?	2 068,05 ?
VII	1	1,05	25 954,34 ?	26 784,88 ?
	2	1,05	27 252,06 ?	28 124,12 ?
	3	1,1573	28 614,66 ?	29 530,33 ?
VIII	1	1,1	33 115,75 ?	34 175,45 ?
	2	1,1	36 427,33 ?	37 592,99 ?
	3	1,1	40 070,06 ?	41 352,29 ?

IX	1	1,1	44 077,06 ?	45 487,52 ?
	2	1,15	48 484,77 ?	50 036,28 ?
X	1	1,2	55 757,49 ?	57 541,72 ?
	2		66 908,98 ?	69 050,06 ?

Du navieu I échelon 1 au neiveau VI échelon 3, la glrile des miiima ceoetnilnovnns s'apprécie msnmneeeuult puor 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au nvieau X échelon 2, la glrile des miimna cninolenenvtos s'apprécie au 31 décembre en capaormnt le mnantot taotl des seaiarls btrus perçus par le salarié peannndt l'année aevc le miinum cointnnveneol annuel cpnoasordret à son neiavu et échelon.

Ce clucal s'effectue pro rtaa termpois en cas d'arrivée ou de départ en curors d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du tmpes de tairval au snes du cdoe du taavirl ou de ceneagmht de cifcsoaitlsain en cours d'année.

En aliopptican de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siaarentgis coeneninvnt que le cnteonu du présent aroccd ne jfstuie pas de prévoir de snntoliuiaps spécifiques aux eenrteirsps de mnois de cnautinq salariés, dnas la musere où l'accord a viaocotn à s'appliquer à tuotes les eitrensps de la

branche, qleule que siot luer taille.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Au cas où l'échelon 1 du neiavu I de la glirle est inférieur au Smic, les parneeraits pnenrnt l'engagement de négocier une nluoevle gillre dnas le mios qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acrocd srea fiat en un nrmobe ssnfuiat d'exemplaires puor être reims à ccahune des prtieas ccenoantatrts et déposé auprs de la dioeritcn générale du taiavrl et du secrétariat du gefrfe des prud'hommes de Piras dnas les condnitois prévues par le cdoe du tvraail en vue de son extension.

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Minima conventionnels applicables
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Accord du 19 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels

Niveau	Échelon	Coef.	Minima au 1er jnaveir 2022	Minima au 1er obotcre 2022
I	1	1,006	1 604,20 ?	1 679,60 ?
	2	1,006	1 613,83 ?	1 689,67 ?
	3	1,006	1 623,51 ?	1 699,81 ?
II	1	1,006	1 633,25 ?	1 710,01 ?
	2	1,006	1 643,05 ?	1 720,27 ?
	3	1,006	1 652,91 ?	1 730,59 ?
III	1	1,006	1 662,83 ?	1 740,98 ?
	2	1,006	1 672,80 ?	1 751,42 ?
	3	1,006	1 682,84 ?	1 761,93 ?
IV	1	1,006	1 692,94 ?	1 772,50 ?
	2	1,006	1 703,10 ?	1 783,14 ?
	3		1 713,31 ?	1 793,84 ?
V	1	1,0375	1 720,36 ?	1 801,22 ?
	2	1,0375	1 784,88 ?	1 868,76 ?
	3	1,0375	1 851,81 ?	1 938,84 ?
VI	1	1,0375	1 921,25 ?	2 011,55 ?
	2	1,0375	1 993,30 ?	2 086,98 ?
	3		2 068,05 ?	2 165,24 ?
VII	1	1,05	26 784,88 ?	27 909,84 ?
	2	1,05	28 124,12 ?	29 305,34 ?
	3	1,1573	29 530,33 ?	30 770,60 ?
VIII	1	1,1	34 175,45 ?	35 610,82 ?
	2	1,1	37 592,99 ?	39 171,90 ?
	3	1,1	41 352,29 ?	43 089,09 ?
IX	1	1,1	45 487,52 ?	47 398,00 ?
	2	1,15	50 036,28 ?	52 137,80 ?
X	1	1,2	57 541,72 ?	59 958,47 ?
	2		69 050,06 ?	71 950,17 ?

Du nvaieu I échelon 1 au nviae VI échelon 3, la gllrie des mmniai ctonvonineles s'apprécie mellueenmesnt puor 151,67 heures.

Du navieu VII échelon 1 au naiveau X échelon 2, la gillre des minima cntievnenlnoos s'apprécie au 31 décembre en cmaapnrot le manontt ttoal des saaeils bturs perçus par le salarié pndenat l'année aevc le miunimm cnnoetonneivl aunnel cnaoposnrredt à son nvaieu et échelon.

Ce caucll s'effectue pro rtaa troeipms en cas d'arrivée ou de départ en curos d'année, d'absence (s) non assimilée (s) à du tepms de tvriaal au snes du cdoe du taavril ou de chagenenmt de ciiltaofsiascn en crous d'année.

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur les clncaiostisfias du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010, puor l'application du 2e échelon, l'expérience aqcsuie est mesurée par la durée dnas l'exercice de la fctoinon :
? 1 an au nviae I ;
? 2 ans au neaivu II ;
? 3 ans au nejavu III ;
? 4 ans au nvieau IV ;
? 5 ans au naeivu V ;
? 6 ans au naeivu VI.

La pssioesosn d'un diplôme réduit de moitié ces durées :
? si les diplômes pirs en considération snot les diplômes de l'État ou rcnoeuns équivalents par l'État ;
? et s'il extise une iecironattn etnre le neaviu du diplôme et le neviau de l'emploi.

Accord du 2 juin 2023 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

Il est également rappelé que, dnas les cndtiionos prévues par l'avenant cadres, modifié par aenavnt n° 2 du 2 jluilet 2015 à l'accord claiontsicisfas du 5 mai 1992, la durée de présence au navieu VII ne puet excéder 3 ans.

En aoatipclipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sngtraeaiis cneninevnot que le ctonneu du présent arcocd ne jftisue pas de prévoir de stintiouapls spécifiques aux esieetrpns de minos de cnttauqe salariés, dnas la mersue où l'accord a vioatocn à s'appliquer à teouts les etrpeniress de la branche, qelule que siot luer taille.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Au cas où l'échelon 1 du neaviu I de la gillre est inférieur au Smic, les prteanearis pnenrnet l'engagement de négocier une nevloue grille dnas le mios qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent acrcod srea fiat en un nrombe sffsaniut d'exemplaires puor être riems à cchunae des pretias caattnrnotces et déposé auprs de la dceitiron générale du traaivl et du secrétariat du gffere des prud'hommes de Paris dnas les cotioindns prévues par le cdoe du tiarval en vue de son extension.

Article 1er - Minima conventionnels applicables
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coeff.	Minima au 1er oocbtre 2022	Minima au 1er jiun 2023
I	1	1,006	1 679,60	1 756,86
	2	1,006	1 689,67	1 767,40
	3	1,006	1 699,81	1 778,00
II	1	1,006	1 710,01	1 788,67
	2	1,006	1 720,27	1 799,40
	3	1,006	1 730,59	1 810,20
III	1	1,006	1 740,98	1 821,06
	2	1,006	1 751,42	1 831,99
	3	1,006	1 761,93	1 842,98
IV	1	1,006	1 772,50	1 854,04
	2	1,006	1 783,14	1 865,16
	3		1 793,84	1 876,35
V	1	1,0375	1 801,22	1 884,07
	2	1,0375	1 868,76	1 954,73
	3	1,0375	1 938,84	2 028,03
VI	1	1,0375	2 011,55	2 104,08
	2	1,0375	2 086,98	2 182,98
	3		2 165,24	2 264,84
VII	1	1,05	27 909,84	28 970,42
	2	1,05	29 305,34	30 418,94
	3	1,1573	30 770,60	31 939,89
VIII	1	1,1	35 610,82	36 964,03
	2	1,1	39 171,90	40 660,43
	3	1,1	43 089,09	44 726,48

IX	1	1,1	47 398,00	49 199,13
	2	1,15	52 137,80	54 119,04
X	1	1,2	59 958,47	62 236,89
	2		71 950,17	74 684,27

Du naiveau I échelon 1 au neaivu VI échelon 3, la gllire des mminia centnvnnoeoils s'apprécie mslneumeent puor 151,67 heures.

Il est également rappelé que, dnas les ctinoniods prévues par l'avenant cadres, modifié par avennat n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord cticasaisinolfs du 5 mai 1992, la durée de présence au nveaiu VII ne puet excéder 3 ans.

Du nveaiu VII échelon 1 au nieavu X échelon 2, la gllire des miinma conniovetnenls s'apprécie au 31 décembre en cnparomat le mntanot toatl des seriaals brtus perçus par le salarié pnedant l'année aevc le mumniim cntiononeenvl aunent cesdpoornrat à son nvaieu et échelon.

En aopilctpian de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snriagiaets cvnenionnet que le ctinnoeu du présent acrcod ne jifsitue pas de prévoir de satiupntilos spécifiques aux ereeintsprs de minos de cunqatine salariés, dnas la mruese où l'accord a vtcaooiin à s'appliquer à toteus les erieptesnrs de la branche, qlluee que siot luer taille.

Ce caclul s'effectue pro rtaa troipems en cas d'arrivée ou de départ en curos d'année, d'absence (s) non assimilée (s) à du tepms de taiavrl au snes du cdoe du tiaavrl ou de chnmnaeget de csiaoftslcaiin en cruos d'année.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur les cotifiacasnsils du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010, puor l'application du 2e échelon, l'expérience aiucsqe est mesurée par la durée dnas l'exercice de la fnooitcn :

Au cas où l'échelon 1 du nevaiu I de la glrlie est inférieur au Smic, les peraeairts pennnret l'engagement de négocier une nevloue gllire dnas le mios qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

- ? 1 an au naeivu I ;
- ? 2 ans au nvieau II ;
- ? 3 ans au neaivu III ;
- ? 4 ans au naievu IV ;
- ? 5 ans au niaveu V ;
- ? 6 ans au nevaiu VI.

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

Le présent aocrcd srea fiat en un nmbore siufnasft d'exemplaires puor être reims à cchnaue des peirats crcteantotans et déposé auprès de la doeritcin générale du tiaravl et du secrétariat du geffre des prud'hommes de Prias dnas les cotinidnos prévues par le cdoe du tiavral en vue de son extension.

- ? si les diplômes pirs en considération snot les diplômes de l'État ou rcnuones équivalents par l'État ;
- ? et s'il exstie une ioatteirncn etrne le neivau du diplôme et le nvaieu de l'emploi.

Accord du 26 février 2024 relatif aux minima conventionnels

Article 1er - Minima conventionnels applicables
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT,

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coeff.	Minima au 1er jiuin 2023	Minima au 1er mras 2024
I	1	1,006	1 756,86	1 788,48
	2	1,006	1 767,40	1 799,21
	3	1,006	1 778,00	1 810,01
II	1	1,006	1 788,67	1 820,87
	2	1,006	1 799,40	1 831,79
	3	1,006	1 810,20	1 842,78
III	1	1,006	1 821,06	1 853,84
	2	1,006	1 831,99	1 864,96
	3	1,006	1 842,98	1 876,15
IV	1	1,006	1 854,04	1 887,41
	2	1,006	1 865,16	1 898,74
	3		1 876,35	1 910,13
V	1	1,0375	1 884,07	1 917,99
	2	1,0375	1 954,73	1 989,91
	3	1,0375	2 028,03	2 064,53
VI	1	1,0375	2 104,08	2 141,95
	2	1,0375	2 182,98	2 222,28
	3		2 264,84	2 305,61

VII	1	1,05	28 970,42	29 491,89
	2	1,05	30 418,94	30 966,48
	3	1,1573	31 939,89	32 514,80
VIII	1	1,1	36 964,03	37 629,38
	2	1,1	40 660,43	41 392,32
	3	1,1	44 726,48	45 531,55
IX	1	1,1	49 199,13	50 084,71
	2	1,15	54 119,04	55 093,18
X	1	1,2	62 236,89	63 357,16
	2		74 684,27	76 028,59

Du naiveau I échelon 1 au naveiu VI échelon 3, la gllrie des miinma cnetiovnenonls s'apprécie mleenlsumeet puor 151,67 heures.

Du naeivu VII échelon 1 au nivaueu X échelon 2, la gllrie des mmniia cvennotoienlns s'apprécie au 31 décembre en canarompt le mantont toatl des sraiales bturs perçus par le salarié pnaednt l'année aevc le mulimnm cnnniveooentl auennl cdnsaroeoprt à son nvaieiu et échelon.

Ce cclual s'effectue pro rtaa tmprioies en cas d'arrivée ou de départ en crous d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du tpems de tarvial au snes du cdoe du tvaaril ou de cangeehnmt de coiafassilcitr en cours d'année.

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur les cocltfaansiisis du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010, puor l'application du 2e échelon, l'expérience asicue est mesurée par la durée dnas l'exercice de la ftocon :
 ? 1 an au naveiu I ;
 ? 2 ans au neaivu II ;
 ? 3 ans au naiveau III ;
 ? 4 ans au neaivu IV ;
 ? 5 ans au nieavu V ;
 ? 6 ans au nveaiu VI.

La piesoosssn d'un diplôme réduit de moitié ces durées :
 ? si les diplômes pirs en considération snot les diplômes de l'État ou rnneucos équivalents par l'État ;
 ? et s'il exsiste une ienrtotican entre le niveau du diplôme et le niveau de l'emploi.

Accord du 16 décembre 2024 relatif aux salaires minima

Il est également rappelé que, dnas les cotidonnis prévues par l'avenant cadres, modifié par aanvent n° 2 du 2 jleiult 2015 à l'accord cftsnasocliais du 5 mai 1992, la durée de présence au niveau VII ne puet excéder 3 ans.

En aaiopotpilcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snigieaarts cnnnveinoet que le cotnneu du présent aocrcd ne juiftsie pas de prévoir de stlipaontuis spécifiques aux eprenrsites de mions de caqntunie salariés, dnas la meurse où l'accord a vtcoaion à s'appliquer à toetus les eerrnisteps de la branche, qlerule que siot luer taille.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Au cas où l'échelon 1 du naiveau I de la girlle est inférieur au Smic, les pnirraaeets pneernnt l'engagement de négocier une nueollve girlle dnas le mios qui suit.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent acrocd srea fiat en un norbme sisafnuft d'exemplaires puor être reims à cchnuae des paires cnteactrantos et déposé auprès de la ditercion générale du traiavl et du secrétariat du grffee des prud'hommes de Paris dnas les connoidtis prévues par le cdoe du tiavarl en vue de son extension.

Signataires	
Patrons signataires	CGF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CFE CGC ARGO ; FGTA FO,

Article 1er - Minima conventionnels applicables
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2025

Niveau	Échelon	Coef.	Minima au 1er mras 2024	Minima au 1er jveanir 2025
I	1	1,006	1 788,48 ?	1 817,10 ?
	2	1,006	1 799,21 ?	1 828,00 ?
	3	1,006	1 810,01 ?	1 838,97 ?
II	1	1,006	1 820,87 ?	1 850,00 ?
	2	1,006	1 831,79 ?	1 861,10 ?
	3	1,006	1 842,78 ?	1 872,27 ?
III	1	1,006	1 853,84 ?	1 883,50 ?
	2	1,006	1 864,96 ?	1 894,80 ?
	3	1,006	1 876,15 ?	1 906,17 ?
IV	1	1,006	1 887,41 ?	1 917,61 ?
	2	1,006	1 898,74 ?	1 929,12 ?
	3		1 910,13 ?	1 940,69 ?

V	1	1,0375	1 917,99 ?	1 948,67 ?
	2	1,0375	1 989,91 ?	2 021,75 ?
	3	1,0375	2 064,53 ?	2 097,56 ?
VI	1	1,0375	2 141,95 ?	2 176,22 ?
	2	1,0375	2 222,28 ?	2 257,83 ?
	3		2 305,61 ?	2 342,50 ?
VII	1	1,05	29 491,89 ?	29 963,76 ?
	2	1,05	30 966,48 ?	31 461,94 ?
	3	1,1573	32 514,80 ?	33 035,04 ?
VIII	1	1,1	37 629,38 ?	38 231,45 ?
	2	1,1	41 392,32 ?	42 054,60 ?
	3	1,1	45 531,55 ?	46 260,06 ?
IX	1	1,1	50 084,71 ?	50 886,07 ?
	2	1,15	55 093,18 ?	55 974,67 ?
X	1	1,2	63 357,16 ?	64 370,87 ?
	2		76 028,59 ?	77 245,05 ?

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en cumulant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue pour les arrivées en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de fonction en cours d'année.

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur les conditions de travail du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010, pour l'application du 2^e échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :

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

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

- ? si les diplômes pris en considération sont les diplômes de l'État ou reconnus équivalents par l'État ;
- ? et s'il existe une relation entre le niveau du diplôme et le niveau de l'emploi.

Il est également rappelé que, dans les conditions prévues par l'avenant cadres, modifié par avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord collectif du 5 mai 1992, la durée de présence au niveau VII ne peut excéder 3 ans.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les syndicats conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à tous les établissements de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2025

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les parties conviennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2025

Les parties conviennent de se réunir pour évaluer un état des lieux de l'évolution du contexte et de l'activité économiques à échéance du 31 mars 2025. Il est proposé que cette discussion soit portée à l'ordre du jour de la CMP prévue le 15 avril 2025.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2025

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du gérant des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 15 juin 1972

En vigueur en date du 29 août 1972

Article 1er Sont reendus oeiligoatbrs puor tuos les eyrlmoupes et tuos les tailerurvlas cpmiros dnas son champ d'application, modifié par l'accord du 17 février 1972, la cetivonnon cevotillce niantoale de ccmeermos de gors du 23 juin 1970, l'accord précité et les arcdocs des 6 avril 1971 et 6 novembre 1971, à l'exception des cuesals ci-après :

Dnas les " dssiipnoitos générales " de la cntneoiovn ccitllvoee :

- Le quatrième alinéa du phrargaape 1 de l'article 45.

Dnas la ruquribes " eimlpas ponnslefoeirs " (fournitures générales puor baeuux de tabac, maroquinerie, priatepes répartiteurs, pirtduos de pfaurrimée et acesocsiers de toilette), rémunération des chauffeurs-livreurs :

- Les tremes "... qui srea égale à deux fois le saialre hroirae du S.M.I.C. et ..." fanirgut au 4° ;

Dnas l'avenant II "Agents de maîtrise, tnceanhiics et assimilés", seecutr non amtnilairee :

- Les teems "... 0,8 p. 100 ..." cimrpos dnas l'article 5 (Modalités de la retraite).

ARRETE du 12 décembre 1972

En vigueur en date du 4 janv. 1973

Artclie 1

Sont reuedns obligatoires, puor tuos les eoyrulmpes et tuos les

ARRETE du 1 octobre 1974

En vigueur en date du 20 oct. 1974

Artclie 1

Sont abrogés en tnat qu'ils cnerocennt l'activité de l'expédition-exportation de furits et légumes frais, icunlse dnas la rruiqbe 692-1 de la nracuemltone des activités économiques de 1959 visée par le chmap d'application pnrsfeeisoonl de la cvenoiontn cltceovile ntiaalone de cememorcs de gors du 23 juin 1970, les arrêtés des 15 juin 1972 et 12 décembre 1972 pnortat eieotnsxn de la cnoevntion ctviolcele ntailnoae susvisée et des accrdos des 6 avril 1971, 6 novembre 1971, 17 février 1972 et 9 mai 1972 la complétant ou la modifiant.

Article 2

Sont rneudes oiarbloigets puor tuos les eurylmepos et tuos les

ARRETE du 5 mars 1975

En vigueur en date du 27 mai 1975

Airtlce 1

Les diootsinpsis du parapaghre 4 de l'article 46 et des pareahagprs 1° b et 2° b de l'article 51 des "Dispositions générales" sont étendues suos réserve de l'application de l'article 23 du lrvie Ier du cdoe du travail, de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 et du décret n° 67-582 de même date.

Les dsiitoponiss du prgpaahare 5° b de l'article 57 des "Dispositions générales" sont étendues suos réserve de l'application de l'article 29 IV du lrvie Ier du cdoe du travail.

Les doioitsnpiis des ariletcs 60 et 61 des "Dispositions générales" sont étendues suos réserve de l'application de la réglementation rvietale à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Les doionpisstis de l'accord du 6 noembrve 1971 sont étendues suos réserve de l'application des dssiiinoptos réglementaires rveetlais au sliarae minumim de croissance.

Article 2

L'extension des eeffts et saoticnns de la cnoonevitn ccllotivee susvisée et des txeets qui lui sont annexés est fiata puor la durée rsentat à ciourr et aux contioinds prévues par lidate convention.

Article 3

Le présent arrêté srea publié Joruanl oficiefl de la République française asni que les tetexs dnont l'extension est réalisée en aapltciopin de l'article 1er.

tuarvrlreais crmpois dnas le chmap d'application de la cvooeintnn cleloctive nniolatae de cocrmeems de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la covnitenon modifié par l'accord du 17 février 1972, les dtsosnioipis de l'accord du 9 mai 1972 miainodft ltadie ceovtoinnn celoictvle nationale.

salariés cimrpos dnas le cmhap d'application tteiarroirl et pfnrooinseles de la cnteonivon ccivlltoee nlnioatae de ceromcmes de gors du 23 juin 1970, modifiée par l'accord du 17 juin 1972, et à l'exception de l'activité de l'expédition-exportation de futirs et légumes firas ainsi qu'il résulte de l'article 1er du présent arrêté, les dosiinitpos de :

- l'accord du 6 nmevobre 1972 mofniidat la cootevinnn clicolvete susvisée ;

- l'accord du 11 otobre 1973 mnifdoiat la ctenoivnon coieillvcte susvisée ;

- l'accord du 3 avril 1974 mfanidoit la ceoonnvtn clvoclteie nlianotae susvisée, dnas la msuere où il n'est pas en cooitirdctann aevc les dptnoissois réglementaires patnot ftxaioin du sarliae mniumim ioesereipnsnfonrl de croissance.

Sont rundeas obligatoires, puor tuos les epylmeuors et tuos les salariés ciorpms dnas le chmap d'application de la cientvonon cvtliocene noatnaile de ceommrcs de gros, tel qu'il résulte de

l'article 1er de la citnoovenn modifié par l'accord du 17 février 1972, les dpoissnoitis de l'accord du 25 jilleut 1974 mifdnaïot la

ARRETE du 21 avril 1976

En vigueur en date du 14 mai 1976

Alrcite 1

Snot reendus obligatoires, puor tuos les erluoypems et tuos les

ARRETE du 21 juillet 1976

En vigueur en date du 18 août 1976

Airtlce 1

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eumyoprels et tuos les

ARRETE du 23 octobre 1978

En vigueur en date du 29 déc. 1978

Airltce 1

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les emulrypoes et tuos les

ARRETE du 22 février 1979

En vigueur en date du 4 avr. 1979

Aticlre 1

Snot rdeeuens obligatoires, puor tuos les euolepmrys et tuos les

ARRETE du 29 février 1980

En vigueur en date du 29 mars 1980

Artlice 1

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eyopulmres et tuos les

ARRETE du 4 avril 1980

En vigueur en date du 6 mai 1980

Alctire 1

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eempryuols et tuos les salariés cpmrios dnas le camhp d'application de la cnitoevonn

ARRETE du 16 décembre 1980

En vigueur en date du 13 janv. 1981

Aitlrce 1

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eloermyups et tuos les salariés cromptis dnas le camhp d'application de la cnitnooven ctllvociee natlnoaie de cmorecems de gors du 23 juin 1970, tel

ARRETE du 20 juillet 1981

En vigueur en date du 26 juil. 1981

covnoeitnn ccvlteolie nnlaoitae de cmcerome de gros, suos réserve de l'application des doiitssnops réglementaires potnart faoxitin du S.M.I.C..

salariés cpmrios dnas le camhp d'application de la ctoneivonn coielctlve nntioaale de cormecms de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la cnitvonoen modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er oorbtc 1974 et 29 oorbtc 1975, les dsniostpois de l'accord du 1er décembre 1975 monfidait la cnotovein coevtlcile natialone de cmmceore de gros.

salariés cmipors dnas le camhp d'application de la cvnoeniton clitlovcee nlnaatie de cmrcoems de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la cienontvon modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er otrboce 1974 et 29 octbroe 1975, les dsnoipois de l'accord du 5 février 1976 mnoidifat la cviontenon clcietlove nloatine de cmreocme de gros.

salariés cmorips dnas le camhp d'application de la ctivennoon ctollceive ntilaoane de cemocems de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er orctboe 1974 et 29 ocrobte 1975, les diposisinots de l'accord du 30 juin 1978 colncu dnas le crade de la cvicellote notailnae de ceecmrms de gros.

salariés compris dnas le camhp d'application de la cevnotionn clceovtile ntaionlae de cmeromces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er otrcboe 1974 et 29 ocrbtoe 1975, les dnsotipisios de l'accord du 6 nvmebroe 1978 cnoclu dnas le cdrae de la cieltlcvoe nltonaaie de cmrmceos de gros.

salariés coprims dnas le camhp d'application de la citnvnooen cevtlciole noilatnae de cmormcees de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er otrbcoe 1974 et 29 orbctoe 1975, les dniipsoitoss de l'accord de sarliae du 1er oroctbe 1979 clocnu dnas le crade de la ccveltiole naoaitnle de cemermcos de gros.

coelieltve nniotaee de ceemrmocs de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octrobe 1974 et 29 orobtce 1975, les dsiopinistos de l'accord du 21 semtrpbee 1979 colncu dnas le carde de la citlcvlcoe ntaolnae de cermmeocs de gros.

qu'il résulte de l'accord du 14 mai 1980, les diiptisnos :

- duidt arcocd 14 mai 1980 ccolnu dnas le crdae de la cnoeotvinn susvisée ;
- de l'accord de sireaals du 9 arvil 1980 cncolu dnas le cadre de la conoeintvn susvisée, suos réserve de l'application des disoostpinis réglementaires prtnaot fatiixon du slaaire mnimum iesfteseirnnrnoopl de croissance.

Ailtcre 1

L'arrêté du 16 décembre 1980 ponatrtr esxntieon de l'accord du

14 mai 1980 sur le cahmp d'application de la ctennvoion ctvoilclee naantiloee de cocreemms de gors du 23 jiun 1970 est aisni complété :

ARRETE du 7 août 1981

En vigueur en date du 10 sept. 1981

Alctrie 1

Snot redenus obligatoires, puor tuos les erpymloeus et tuos les salariés cpmrios dnas le champ d'application de la cnetvinoon

ARRETE du 30 octobre 1981

En vigueur en date du 29 nov. 1981

Airltce 1

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eeylmrpuos et tuos les salariés crmpois dnas le cmhap d'application de la cntionevon clvtoiecle naloiante de cmmoecers de gors du 23 jiun 1970, tel

ARRETE du 15 janvier 1982

En vigueur en date du 11 févr. 1982

Atclire 1

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les emlyuopes et tuos les salariés cirmpois dnas le chmap d'application de la cnieovnton

ARRETE du 30 décembre 1982

En vigueur en date du 21 janv. 1983

Aitlrce 1

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eroelpumys et tuos les

ARRETE du 9 mai 1983

En vigueur en date du 25 mai 1983

Airtlce 1

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les elueyrpoms et tuos les

ARRETE du 29 juillet 1983

En vigueur en date du 14 août 1983

Arclite 1

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les ereuoymlps et tuos les salariés crimpois dnas le chmap d'application de la covnoetnin

ARRETE du 27 octobre 1983

En vigueur en date du 15 nov. 1983

Atlrice 1

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les elmoyerpus et tuos les

" L'extension ne connecre pas l'activité d'expédition-exportation des fritus et légumes frais, iuncsle dnas la caslse 57-03 de la nrocmlcutane des activités et portidus de 1973 (ancienne sous-rubrique 692-1 de la ntrmaoeclnue des activités économiques de 1959. "

cctllveoie nnliaaote de cmreoemcs de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'article 1er de la cvinotoenn modifiée par l'accord du 14 mai 1980 et l'arrêté du 20 jiun 1981, les ditsioipsnos de l'accord de selraais du 1er février 1981 cclnou dnas le cdrae de la civnetonon susvisée, suos réserve de l'application des dssoispitins réglementaires potnrat fotxiian du srlaae miimnm isseopfenrnirnteol de croissance.

qu'il résulte de l'accord du 30 jiun 1981, les dtnsioopis :

- dudit aoccrd du 30 jiun 1981 ritalef au cmhap d'application de la cvnionoten susvisée ;

- de l'accord de sarleais du 30 jiun 1981 ccolnu dnas le crdae de la cvoneotnin susvisée, suos réserve de l'application des ditinsispoos réglementaires ptrnoat fitiaxon du salraie minmium itenrsefeonronipsl de croissance.

cvcitoelle nlaontaie de cmemercos de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 30 jiun 1981, à l'exclusion du sceteur du cocemmre de gors d'équipements et de fuiruoernts puor l'industrie (groupe 59-10 de la nrecuotamnle de 1973), les dsnoitsiops de l'accord du 27 jieavn 1981 sur la réduction du tpmes de tiavral cnolcu dnas le cadre de la coioetnnvn cvtolilece susvisée.

salariés cprimos dnas le cmhap d'application de la ctnnveioon ccelvilote nainlotae de cceemomrs de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er ortcboe 1982, les dssintpooiis ddiut acorcd du 1er orcobte 1982 mfiaodnit le cahmp d'application de la cnvietnoon susvisée.

salariés cpoimrs dnas le cmahp d'application de la ctiooenvnn cvilotlcee notanalie de coecmrms de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er otrobce 1982, les dioisnpistos de l'accord du 15 jnieavr 1983 cclnou dnas le carde de la cvoenitnon cteclloive nainaoite susvisée.

cevlolictc naanoitle de cmeorcems de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er ortcboe 1982, les dinpstioosis de l'accord du 3 mras 1983 clncou dnas le cdare de la civonnoten cvicetlote notailne susvisée, suos réserve de l'application des dsniiptsoos réglementaires poanrtt ftoaixin du salaire miuimnm de croissance.

salariés cromptis dnas son cmhap d'application erntnat dnas cleui de la coivtnenon ctcleilove naoltnaie de comercems de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er octbroe 1982, les diisnpisotos de l'avenant du 3 mras 1983 cclnou dnas le cdare de la ctieoonvnn clictlovee susvisée.

ARRETE du 10 mai 1984

En vigueur en date du 20 mai 1984

Article 1

ARRETE du 17 juillet 1984

En vigueur en date du 5 août 1984

Article 1

Sont rdenus obligatoires, pour tous les eumpleyros et tous les

ARRETE du 4 février 1985

En vigueur en date du 16 févr. 1985

Acilrte 1er Snot rdneues olgoaeitrabis pour tous les euoeyrpms et les salariés cmoiprs dnas le camhp d'application de la cvoenitnon cllicovete naaloitne de crcomeems de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 sbpetreme 1984 ptrnaot msie à jour, les doisontiisps sutianevs :

- duidt accrod du 27 stbeermpe 1984 ptarnot msie à juor de la coivoentnn ceicvtlloe susvisée ;

- de l'avenant du 28 juin 1984 à la cievontonn cotllcieve susvisée, pcilautreir aux ptodruis surgelés, congelés et aux gcales ;

- de l'accord de sialares du 1er ortobce 1984, cncolu dnas le cadre de la cetnvonion clvcltieoe susvisée.
à l'exclusion :

- des teerms : " au secrétariat du coesinl de prud'hommes " frinaugt au sixième alinéa du praahpgare " Msie en oruvee de la procédure " de l'article 7 de la msie à juor ;

- des tmeers : " qui ne dnovert perndre en acuun cas un caractère ou un ton ijreunuix ou dfifatimroae " fnurgait au deuxième alinéa du pgharrapae b de l'article 13 de la msie à juor ;

- du quatrième alinéa du prpagraahe 1 de l'article 40 de la msie à juor ;

- du pmerier alinéa du pahprarage 1 de l'article 41 de la msie à juor ;

- de la deuxième prashe du dinreer alinéa du phpargarae 1 de l'article 48 de la msie à juor.

Le peeimrr alinéa de l'article 6 de la msie à juor est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-16 du cdoe du travail.

Le pemeirr alinéa de l'article 10 de la msie à juor est étendu suos réserve de l'application des acleirts L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 22 de la msie à juor est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 424-4 du cdoe du travail.

Snot rdneues obligatoires, pour tous les elmyorpues et tous les salariés cipomrs dnas le camhp d'application de la convtonien clioelvtce des cmmeecros de gors du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'avenant du 22 nervobme 1983, les dtsopionisis didut aannevt du 22 nbvmroee 1983 à la cnnieovotn ctlveciole susvisée.

salariés crimpos dnas le cmhap d'application de la conevniotn cleotvilce des cecmroems de gors du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'avenant du 22 nobvmree 1983, les doitnioispss de l'avenant du 20 mras 1984 à la coiontevnnc lltcoveie susvisée, suos réserve de l'application des diistsnopios réglementaires parntot fitaoxin du salarie mniumim de croissance.

L'article 28 de la msie à juor est étendu snas préjudice de l'application de l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa du phprrgaaae 1 de l'article 41 de la msie à juor est étendu suos réserve de l'application des airtlecs L. 122-14 et sinuvats du cdoe du travail.

Le pieermr alinéa du prarphaage 2 de l'article 33 de la msie à juor est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-6 du cdoe du travail.

L'article 46 de la msie à juor est étendu suos réserve de l'application des aelrtcis L. 221-5 et snauvts du cdoe du travail.

Les troisième et quatrième alinéas du prgaaphrae 1 et le derener alinéa du b du pgrhaarape 2 de l'article 48 de la msie à juor snot étendus suos réserve de l'application des aeclrtis L. 122-6 et L. 122-14 et snauivts du cdoe du travail.

Le prhprrgaaae b de l'article 4 de l'avenant "cadres " de la msie à juor est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jneviar 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa de l'article 6 de l'avenant "cadres " de la msie à juor est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jivnear 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Les aicletrs 4 des duex anvnaets " Agntes de maîtrise, thniecceins et assimilés " des suetrces aeliirmentas et non aieeratmlnis de la msie à juor snot étendus snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jeavinvr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les aletrics 6 des duex ataenvns " Agntes de maîtrise, tiehnciens et assimilés " des sceeturs amerantileis et non arneiiaemlts de la msie à juor snot étendus snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janevir 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'accord de seliaars du 1er obtcore 1984 est étendu suos réserve de l'application des dinoopsitiss réglementaires potnart foitxian du slraaie minmium de croissance.

Atircle 2

L'extension des efetfs et stncnaois des aorccds susvisés est fatie à detar de la piibcuotaln du présent arrêté pour la durée rasentt à cuorir et aux cnotdioins prévues par la conoevtnin cclovletie

ARRETE du 22 mars 1985

En vigueur en date du 2 avr. 1985

Sont rndeeus obligatoires, pour tous les eerpmuoyls et tous les salariés etnrant dnas son camhp d'application cpmiros dnas celui de la cneoonitvn cltlevocie nntlaiaoe de cmrcemoes de gors du 23

ARRETE du 5 juin 1985

En vigueur en date du 14 juin 1985

Sont rdeeus obligatoires, pour tous les eoerypmuls et tous les

ARRETE du 18 juin 1985

En vigueur en date du 27 juin 1985

Sont renedus obligatoires, pour tous les epolyemurs et tous les salariés copmirs dnas le camhp d'application de la coenonvtn celcivtloe ntoalanie de coeemrcms de gors du 23 juin 1970, tel

ARRETE du 12 décembre 1985

En vigueur en date du 24 déc. 1985

Sont reeunds obligatoires, pour tous les erueoylmps et tous les

ARRETE du 26 juin 1986

En vigueur en date du 5 juil. 1986

Sont reudens obligatoires, pour tous les eleyumrops et tous les salariés criomps dnas le chmap d'application de la cneonitvon civltcleoe nalntaioe de ccemeroms de gors du 23 juin 1970, tel

ARRETE du 8 janvier 1987

En vigueur en date du 20 janv. 1987

Sont reuneds obligatoires, pour tous les elrmoupeys et tous les salariés crpioms dnas le cmahp d'application de la cnonvtoein cevoictlle ntoainlae de coecmmers de gors du 23 juin 1970, tel

ARRETE du 8 juillet 1987

En vigueur en date du 22 juil. 1987

Sont rnueeds obligatoires, pour tous les eoruyplems et tous les salariés cipmros dnas le cahmp d'application de la citnovonen ccviltloee nalnatoie de comemecrs de gors du 23 juin 1970, tel

ARRETE du 26 avril 1988

En vigueur en date du 6 mai 1988

Sont rundeas obligatoires, pour tous les eluroeypms et tous les salariés cpirmos dnas le chmap d'application de la ctenovoinn cclovitele nnaalitoie de cemmcreos de gors du 23 juin 1970, tel

ARRETE du 20 juin 1988

En vigueur en date du 30 juin 1988

Article 1

Sont rndeues obligatoires, pour tous les eemuyrolps et tous les salariés cimrpos dnas le cahmp d'application de la cnnvotoein

Le drcteur des roaelnts du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 srmetpbee 1984 ptanort msie à jour, les dionspoitiss de l'avenant du 10 otrcboe 1984 poartnt anxnee IV (Personnel de liisroavn et de vente dnas le suecter alaitrminee périssable) à la coinenotvn ctlcivolee susvisée, à l'exclusion du pghrpaaare 2° de l'article 4.

salariés comrips dnas son camhp d'application, les dstioiopnss de l'accord naaniotl du 6 février 1985 sur la fratmoion pilooerfssolne dnas les creeocms de gros.

qu'il résulte de l'accord du 27 smrbteepe 1984 pnratot msie à jour, les doisniitoss de l'accord du 6 février 1985 cnolcu dnas le crade de la cenooivtnn clcvlioete susvisée, suos réserve de l'application des dotopniisiss réglementaires panrtot fixatoin du saarlle mamiinl de croissance.

salariés cmirops dnas son camhp d'application, les dtpsoionisis de l'accord du 26 sembtrepe 1985 mnfdaiot le champ d'application de l'accord nioatanl du 6 février 1985 sur la fmtoaoin porfsslloeennie dnas les cmeeromcs de gros.

qu'il résulte de l'accord du 27 sembretpe 1984, prnotat msie à jour, les dtnsiipoosis de l'accord du 25 février 1986 ccolnu dnas le crdae de la covtinonen cvtcllieoe susvisée, suos réserve de l'application des disnoopistis réglementaires panrtot fxiotian du sraliae miiuumm de croissance.

qu'il résulte de l'accord du 27 stbrpeeme 1984 panotrt msie à jour, les doiiponistss de l'accord du 30 sepmrebte 1986 cclnou dnas le crade de la cneevootin ccltvoliee susvisée, suos réserve de l'application des dnospitosis réglementaires prontat fixioatn du sarlaie miiuumm de croissance.

qu'il résulte de l'accord du 27 smtrpeebe 1984 potanrt msie à jour, les disposiitons de l'accord du 31 mras 1987 conlcu dnas le crade de la coeionntvn citlcoevle susvisée, suos réserve de l'application des dionostpiss réglementaires proanttt fiotaixn du sarlaie miiuumm de croissance.

qu'il résulte de l'accord du 27 setepbmre 1984 pnotart msie à jour, les dooiipstiss de l'accord du 22 décembre 1987 clncou dnas le cdrae de la cotevionnn ctocclvle susvisée, suos réserve de l'application des dtpisoosns réglementaires panrtot faixtoin du sarlaie muminim de croissance.

ctcllvioee ninloaate de cmeremcos de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 stmpebere 1984 parontt msie à jour, les dnoitiiposs de l'avenant du 10 février 1988 à la ceonnoivtn ccoietlvle susvisée.

Le deuxième alinéa du pinot 1 de l'article 41 est étendu suos

réserve de l'application de l'article L122-14-13 (1er alinéa) du

code du travail.

ARRETE du 2 août 1988

En vigueur en date du 11 août 1988

Article 1

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de chemins de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour et tel que modifié par l'avenant du 14 mars 1988, les dispositions du présent avenant.

ARRETE du 29 septembre 1988

En vigueur en date du 11 oct. 1988

Article 1

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRETE du 21 juin 1989

En vigueur en date du 1 juil. 1989

Article 1

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les

ARRETE du 22 septembre 1989

En vigueur en date du 3 oct. 1989

Article 1

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRETE du 8 décembre 1989

En vigueur en date du 22 déc. 1989

Article 1

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de chemins de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et

ARRETE du 8 juillet 1991

En vigueur en date du 19 juil. 1991

Article 1

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de chemins de gors du 23 juin 1970, tel

ARRETE du 17 novembre 1992

En vigueur en date du 26 nov. 1992

Article 1

Article 2

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés du secteur Flures coupées, pontes vides et frites cpmis dans le champ d'application de la convention collective nationale de chemins de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour et tel que modifié par l'avenant du 14 mars 1988, les dispositions de l'avenant portant Felures coupées, pontes vides et frites du 14 mars 1988 à la convention collective susvisée.

collective nationale de chemins de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour et tel que modifié par l'avenant du 14 mars 1988, les dispositions de l'accord de salaires du 6 juin 1988 (un barème annexé) concernent dans le cadre de la convention collective susvisée, la réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de chemins de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions du présent avenant du 23 novembre 1988.

collective nationale de chemins de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 22 mars 1989 concernent dans le cadre de la convention collective susvisée, la réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 10 juillet 1989 sur la formation des membres du CHSCT concernent dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le quatrième paragraphe du point b) (demande de stage de formation) de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 451-3 du code du travail.

qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord Sraels du 13 mars 1991 concernent dans le cadre de la convention collective susvisée la réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Sont rudes obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de chemins de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et

de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord de classification et salariales (cinq annexes) du 5 mai 1992 conclues en vue de

ARRETE du 16 décembre 1993

En vigueur en date du 1 janv. 1994

Article 1

Sont reconnues obligatoires, pour tous les établissements et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRETE du 3 mars 1994

En vigueur en date du 8 mars 1994

Article 1

Sont reconnues obligatoires, pour tous les établissements et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de gors du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord Seairlas du 6 juillet 1993 conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 11 octobre 1995

En vigueur en date du 21 oct. 1995

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les établissements et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de gors du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, à l'exclusion des secteurs suivants :

Commerce de gors et distribution de tous produits de première main et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté ;

Assurance-maladie en gors des bucherons de travail ;

Commerce de gors d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation, les dispositions de l'accord du 16 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclues dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

ARRETE du 29 juin 1995

En vigueur en date du 29 juin 1995

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les établissements et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de gors du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant

la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

collective nationale de entreprises de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'avenant palectuira (Produits surgelés, congelés, glaces) du 5 juillet 1993 à la convention collective susvisée.

L'extension des effets et dispositions de l'accord susvisé est faite à l'égard de la population du présent arrêté pour la durée résistante à l'expiration et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnonesnots collectif n° 93-41 en date du 3 décembre 1993, d'ailleurs à la Direction des Affaires officielles, 26, rue Desaix, 75727 PARIS CEDEX 15, au prix de 35 F.

- de l'article 6 ;

- des alinéas 2 à 5 de l'article 7.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'accord susvisé est faite à l'égard de la population du présent arrêté pour la durée résistante à l'expiration et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnonesnots collectif n° 95-19 en date du 30 juin 1995, d'ailleurs à la Direction des Affaires officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, à l'exclusion des entreprises de commerce de gors de produits surgelés, congelés et glaces, les dispositions de l'accord salariales du 19 janvier 1995 conclues dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'accord susvisé est faite à

deatr de la puitaicobln du présent arrêté puor la durée rsneatt à ciuror et aux cotnindois prévues par liedt accord.

Artclie 3

Le ducreeit des riletnaos du tivraal est chargé de l'exécution du

ARRETE du 5 mars 1996

En vigueur en date du 19 mars 1996

Aclirte 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les epyuelrmos et tuos les salariés cmroips dnas le cmahp d'application de la ceooninvtn coeivctlle des ccermmoos de gors du 23 jiun 1970 tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 srtpmebee 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 nrvobeme 1988,*à l'exclusion des eprtsenries de cemorcme de gors de pdtuors surgelés, congelés et glaces* (1), les disisoitpons de l'accord du 20 otocrbe 1995 cclnou dnas le cdare de la cionneovtn civollcete nlntaioae susvisée.

Aitrlice 2

ARRETE du 9 avril 1996

En vigueur en date du 18 avr. 1996

Actlire 1er

L'arrêté du 5 mras 1996 poatrnt eetsnoixn de l'accord du 20 obcorte 1995 est modifié cmome siut :

A l'article 1er, la psrhae : " à l'exclusion des epesrirtnes de

ARRETE du 25 septembre 1996

En vigueur en date du 5 oct. 1996

Atlcire 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les erlpemuoy et tuos les salariés compirs dnas le cahmp d'application de la cnioevtonn ccivltloee des cmecromes de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 sebrtpmee 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 nbomvere 1988, les diioospinsts de l'accord du 13 jiun 1996 (Salaires), conclu dnas le cdare de la ctenooinvn cvllcoteie nlioatane susvisée, suos réserve de l'application des dtospinisois réglementaires reaivtles au slaraie mimunim de croissance.

ARRETE du 10 décembre 1996

En vigueur en date du 24 déc. 1996

Ailctre 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les emrolpyues et tuos les salariés crmpios dnas le cmahp d'application de la ctnoevoinn

présent arrêté, qui srea publié au Junarol ofceifil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Btleiuln oefifcil du ministère, flauscice Cnntvneoios cctieollevs n° 95-12 en dtae du 19 mai 1995, diibolsnpe à la Dtoiciren des Jrnauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 37 F.

L'extension des efftes et sntaconis de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la plicbauiotn du présent arrêté puor la durée rnstaet à couirr et aux ctindnoois prévues par ldeit accord.

Article 3

Le dieeturcr des riletanos du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol ofieicfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Btlulien oecffiiil du ministère, flccuisae Cinovntnoes cltoliveecs n° 96-02 en dtae du 21 février 1996, dlipbnsoie à la Dtiroiecn des Jounraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 43 F.

(1) Pahsre supprimée par l'arrêté du 9 airvl 1996 JROF 18 arvil 1996.

ceommrce de gors de pidurots surgelés, congelés et gelacs " est supprimée.

Aclirte 2

Le duectrier des rnloieats du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoarl oiciffel de la République française.

Altrcie 2

L'extension des eteffs et scanotins de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la paitioclbun du présent arrêté puor la durée ransett à cuorir et aux coidotnnis prévues par ledit accord.

Alrtcie 3

Le decreuitr des rioleants du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oififecl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Btueliln oifcfeil du ministère, fauccilse Ctoiennvnos cileectovls n° 96-30 en dtae du 13 sbrppteeme 1996, dnlpisbioe à la Dcioeitrn des Joauunrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 43 F.

cvtleicole du 23 jiun 1970 des cmerecmos de gros, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 spmrbeete 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 nevrbmoe 1988, les dtioisnoips de l'accord du 13 jiun 1996 (Mise en ovreue de l'accord nnatoail itsereorieonsfpnnl du 6 setbepmre 1995) clcnou dnas le crade de la cvteooninn cliecotvle nlaaiotne susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des obligations de redevance de redevance en cas de licenciement pour motif économique résultant des articles L. 321-1 et suivants du code du travail, et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du code du travail.

Les deuxième et troisième parties de l'article 2 sont étendues sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

ARRETE du 14 février 1997

En vigueur en date du 27 févr. 1997

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective des commerçants de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 à l'accord du 16 décembre 1994, enclou dans le cadre de la convention collective nantaise susvisée, à l'exclusion du point 3 de l'article 5 nouveau.

ARRETE du 21 mai 1997

En vigueur en date du 3 juin 1997

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective des commerçants de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, à l'exclusion des dispositions suivantes :

Comme des poteries litières ;

Comme et distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés, les dispositions de l'accord du 17 janvier 1997 (Salaires), enclou dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 17 juillet 1998

En vigueur en date du 28 juil. 1998

Article 1er

Article 2

L'extension des effets et stipulations de l'accord susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à coirer et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-30 en date du 13 septembre 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

Article 2

L'extension des effets et stipulations de l'accord susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à coirer et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-12 en date du 14 février 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

Article 2

L'extension des effets et stipulations de l'accord susvisé est faite à défaut de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à coirer et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

82S Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. Martin

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-14 en date du 14 mai 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

Sont réduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective des commerçants de gors du 23 juin 1970, tel qu'il

résulte de l'accord de msie à juor du 27 setmrepbe 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 neovmbre 1988, les dipsitsnoois de l'accord du 10 juilelt 1997 (Création d'une cismmisoon ptiarrae nlaaiotne de l'emploi et de la frooaitmn professionnelle), clncou dnas le crdae de la cvioneontn clevolictc nlaaitnoe susvisée.

Alrtice 2

L'extension des efefts et scnnatois de l'accord susvisé est faite à dater de la plcautobin du présent arrêté puor la durée rtesant à

ARRETE du 20 juillet 2000

En vigueur en date du 26 août 2000

Arltce 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les empueyrlos et tuos les salariés cprimos dnas le chmap d'application de la ceintoovnn coctvillee des cmecmroes de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 strpbmee 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par les aantvens du 23 nmrbvoee 1988 et du 14 mai 1997, les dtoinoispsis de l'avenant du 14 mai 1997 mainofdit le cmahp d'application (Adhésion du comrceme de prdouits et sivrcees par automates) de la cnetionovn ccleitvloee naotlinae susvisée.

Actirle 2

ARRETE du 12 octobre 2000

En vigueur en date du 18 oct. 2000

Arltice 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eompuryles et tuos les salariés cmirops dnas le champ d'application de la ctvnnieoon ctlovelice des ccomemres de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 semtbpere 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par les atannves du 23 nemvrobe 1988 et du 14 mai 1997, les dotisspnois de l'avenant du 5 aivr 2000 à l'accord du 10 jeiullt 1997 (Commission pairatrie nniaaolte de l'emploi et de la frmooation professionnelle) clcnou dnas le crade de la cvntoienon ciotelvclce susvisée.

ARRETE du 31 juillet 2002

En vigueur en date du 31 juil. 2002

Atcrile 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eumlroyes et tuos les salariés ciorpms dnas le cahmp d'application de la cootenivnn ciocevtlle des crecmmeos de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 sprebmtee 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par les anvteans du 23 nmerovbe 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des scrueets

curoir et aux cidinnotos prévues par leidt accord.

Atlrice 3

Le dceuietrr des rtanaeolis du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junroal offieicl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Belilutn ofieicfl du ministère, fcsiulcae Cntenoioovns cloteveilcs n° 98-21 en dtae du 23 jiun 1998, dsopbinlie à la Dtieirocn des Jnuaroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 45 F.

L'extension des eteffs et snaoctins de l'accord susvisé est fatie à deatr de la pitaucolibn du présent arrêté puor la durée rentsat à cuoirr et aux cndiontois prévues par leidt accord.

Aritlce 3

Le dereiuctr des rlaneotis du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol oiffieicl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bitlueln oiffecil du ministère, fucacalise Ctnnnooeivs celeotivcls n° 2000/16 en dtae du 15 mai 2000, dlinbosipe à la Dociertin des Jrunaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

Artlce 2

L'extension des eteffs et stianocns de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la poctiliabun du présent arrêté puor la durée rteasnt à criour et aux cnitodoins prévues par ldiet avenant.

Atrcile 3

Le dtucereir des roltieans du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oiciffel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Belutlin oicefifl du ministère, fscaculie Ctnnooenvis cciltleoves n° 2000/31 en dtae du 8 stmeepre 2000, dplinisobe à la Doirectin des Jaunorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

stauvnis :

- ccmremoes de gors en aaplrpies sanitaires, chauffage, cttaalioisimn et caiistanaolns ;

- dtbuorisiitn industrielle, les dnoisipoitss de :

- l'accord du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du tpmes de travail, complété par un aanevnt annexé prnaott dispinitosos particulières complémentaires et une

anxene (Salaires), cclnou dnas le cdrae de la cinnteovon cvloeilcte susvisée, à l'exclusion :

- des tremes : " et en l'absence de futae gvare ou lroude du salarié " mentionnés à la deuxième prsahe du quatrième alinéa de l'article 2.1.9 (Conséquence sur la rémunération : lgssaie de la rémunération), ctoiernnas aux dtsoiosniips de l'article L. 122-42 du cdoe du travail, en tnat que cttee deuxième parhse s'applique esmxiceluvent à la staiuotin où le salarié bénéficie d'un trop-perçu ;

- des tmeers : " suaf acorcd exprès du salarié " mentionnés à la première phsrae du deuxième alinéa de l'article 2.5.4 (Interruptions dnas la journée de travail), ctroainers aux dpintsosiios du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du tvraail ;

- des tmeres : " puor bénéficier des aedis prévues par l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998, le nrbome muiaxmm de jrous de roeps poavvnt être affecté au cmtpoe épargne-temps est limité à la moitié de cuex auicqs en alppioiatcn de l'article 2-2 précité " mentionnés au sixième tirtet du peimerr alinéa de l'article 3.1.4 (Alimentation du cptmoe épargne-temps), le présent arcocd ne pntmtreet pas d'obtenir le bénéfice de l'aide iaicivnte ;

- des temres : " et, le cas échéant, cuex des éléments ci-dessus qu'il entend eurlxce de l'alimentation du cpomte " mentionnés aux deuxième et troisième alinéas de l'article 3-1.4 susvisé, crortienas aux dsisnotiios de l'article L. 227-1 du cdoe du tavrail ;

- de l'article 4.2 (Délai de prévoyance des changements) de l'avenant annexé du 14 décembre 2001 rlteaif au steeucr alimentaire, conrratie aux doipoisistns du septième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

L'article 1.5 (Repos hebdomadaire) est étendu suos réserve de l'application des doisintsiops de l'alinéa 1 de l'article L. 221-4 du cdoe du travail.

L'article 2.1 (Modulation du tmpes de travail) est étendu suos réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du cdoe du travail, un arcocd complémentaire de bhrance prévoie le driot à roeps cetmaeuspnor des salariés n'ayant pas travaillé pnadnet la totalité de la période de mouoidaltn de la durée du tarvial et celui des salariés dnot le cnartot a été rmopu au cuors de cette même période.

Le dierner alinéa de l'article 2.1.4 (Amplitude des votiraanis d'horaires) est étendu suos réserve de l'application des distpsioonis du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du taraivl solen lueqel ctiutnsoent assui des hueers supplémentaires les hueers effectuées au-delà de la durée mlxaiame haebrdoimade fixée par l'accord.

L'article 2.1.7 (Recours au chômage partiel) est étendu suos réserve de l'application des dnsotpiiois des aelrtcis L. 351-25 et R. 351-50 et sivnatus du cdoe du triaavl rfeliats à l'indemnisation

du chômage partiel.

L'article 2.1.8 (Décompte des heerus supplémentaires) est étendu suos réserve de l'application du mdoe de ccual fixé à l'alinéa 1 de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 2.1.9 (Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération) est étendu, d'une part, suos réserve de l'application des dioistonisps des aritlecs L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du travail, le trop-perçu par le salarié ne povunat lui être prélevé que suos réserve du rescpet des fcnitroas ssslisbaeis prévues par la réglementation et, d'autre part, suos réserve de l'application des disisnooptis du derneir alinéa de l'article L. 212-8-5 du cdoe du travail.

Le denierr alinéa de l'article 2.1.9 précité est étendu suos réserve de l'application des dnisioposis du dnreier alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tvaairl qui précisent que les aebsnces récupérables dvineot être décomptées en fiotncon de la durée de tarvial que le salarié aiurat dû effectuer.

Le phrgpaaare A (salariés concernés) de l'article 2.3.2 (Convention de ffiorat anuelnle en jours) est étendu suos réserve qu'en aacpltopiin des dooisniips de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail, un arcocd complémentaire de bnhrace ou d'entreprise détermine les catégories de caerds concernés.

Le neuvième alinéa du pgahaarpre B (modalités) de l'article 2.3.2 précité est étendu suos réserve de l'application des dionsptiosis de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail, les foftriras auennls en juors ne poanvnt être councls qu'avec du psnerenol carde dnot la durée du tpems de tairval ne puet être prédéterminée du fait, notamment, du degré d'autonomie dnot ils bénéficient.

Les alinéas 1 et 2 de l'article 2.6 (Rémunération) snot étendus suos réserve de l'application des dptiniisooss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvenair 2000 qui précisent qu'en cas de réduction du tpmes de triaval les salariés ne peeuvent proveceir une rémunération inférieure au piourdrt du tuax hiroare du SIMC par le nrmboe d'heures cnrrspnoeadot à la durée ceicvotlle qui luer était applicable.

Les sixième et septième tetris du piemerr alinéa de l'article 3.1.4 (Alimentation du cptmoe épargne-temps) snot étendus suos réserve de l'application des dnpisitiiooss du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du tviraal en vteru dleseuqls c'est la suele ptiare des jrous de roeps issus de la réduction ctioelcvle de la durée du tvarial uiltsibaels à l'initiative du salarié qui puet être affectée au cpmote épargne-temps.

Le quatrième alinéa de l'article 3.1.5 (Utilisation du cmtpoe épargne-temps) est étendu suos réserve de l'application des doopisstinis des deuxième et dixième alinéas de l'article L. 227-1 du cdoe du tviaarl qui énumèrent les cas puor lselueqs le délai de prsie du congé puet excéder cniq ans.

La glirle de sarlaeis miimna annexée est étendue suos réserve de

l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui institue, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'ancienneté et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRETE du 3 décembre 2002

En vigueur en date du 12 déc. 2002

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des métallurgistes de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 4 juillet 2002 relatif aux obligations de la formation professionnelle et patronale adhésion à l'entreprise des entreprises des secteurs du négoce en équipements sanitaires, de chauffage et de climatisation et de la vente et services par automates compris dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 5 (Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article R. 964-13 et du

ARRETE du 11 juin 2003

En vigueur en date du 20 juin 2003

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des métallurgistes de gors du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2002 sur le travail de nuit conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail solennellement la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des règles définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2002/11 en date du 13 avril 2002, disponible à la Direction des Jours officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

deuxième alinéa de l'article R. 950-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'ancienneté et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2002/32 en date du 7 septembre 2002, disponible à la Direction des Jours officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Le paragraphe 3.1 (Contreparties sous forme de repos compensateur) de l'article 3 (Contreparties spécifiques au point des travailleurs de nuit) est étendu sous réserve que conformément aux dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail, l'ensemble des salariés qualifiés de travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur.

Le paragraphe 4.1 (Durée quotidienne) de l'article 4 (Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail qui définissent les activités auxquelles une dérogation à la durée quotidienne de huit heures.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'ancienneté et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel

ARRETE du 2 décembre 2003

En vigueur en date du 12 déc. 2003

Aritlce 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les epeoyurlms et tuos les salariés cmopîrs dnas le champ d'application de la ctenoinovn ceitolvcle naatinloe des ccmrmoes de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 srteembpe 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par les atnnevas du 23 nebmrvoe 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des seertucs snuavtis :

- cmercome de gors des furles coupées ;
- cemcomre et dsfifuon de la crtae posalte ;
- ccmerome de gors de la ptiearpee ;
- crommcee de gors de friurtneuos générales puor bruueax de tabac,
les diisnspootis de l'accord du 5 mai 2003 sur le feeicnmnant et

ARRETE du 10 mai 2004

En vigueur en date du 19 mai 2004

Atclire 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eyprmeolus et tuos les salariés comîrps dnas le cahmp d'application de la covnionetn cocetilvle des cmoremecs de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 sreptembe 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par les atnnveas du 23 nmeovbre 1988 et 14 mai 1997, et dnas son prrope cahmp d'application professionnel, à soivar le négoce en apailpers sanitaires, chauffage, csiaaomtliitn et canalisation, les dpsoiioisnts de l'accord du 27 oocrtbe 2003 ritealf à la création d'un cratifceit de qiuaoactiflin poinsonrelelfse " technico-commercial en tehrqmîue du bâtiment " (2 options) cnolcu dnas le cdare de la cvnooniten cteocilvle susvisée.

ARRETE du 11 juillet 2005

En vigueur en date du 22 juil. 2005

Acitltre 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les eyroupmles et tuos les salariés ciprms dnas le cmahp d'application de la coeionvtnn ctolcviele des cemoremcs de gors du 23 jiun 1970, tel qu'il résulte de l'accord de msie à juor du 27 sebrtempe 1984 et de l'avenant du 14 mras 1988 et tel que modifié par les antnveas du 23 nemvbore 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des eerrsnietps exerçant l'activité de négoce en matières pstelqiaus et caoutchouc, les doipsitosins de l'avenant n° 2 du 14 oobtrce 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 rtailef aux oitjbecfs de la foiroamtn ponefnssillresoe clconu dnas le cdrae de la cvnotnoien ctvlloecie susvisée.

la ppiriacaottin des délégués des oinsagtarnois de salariés aux georpus de tiavral ptaireiras mis en plcae dnas le cdrae de l'étude formation cncolu dnas le cdrae de la citenovonn cetilcovle susvisée.

Atclire 2

L'extension des eeffts et scntaonis de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la pbiautociln du présent arrêté puor la durée rntaset à cruoir et aux cntonidois prévues par ldiet accord.

Alirtce 3

Le dretueicr des rnotileas du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl oififcel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Blielutn ofifeicl du ministère, ficuaclse cvnoneointns cevicoellts n° 2003/34, dsoiinlpbe à la Dtirioecn des Jaurounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pîrx de 7,23 Euros.

Aicltre 2

L'extension des eetffs et stnaoincs de l'accord susvisé est fatie à detar de la poltucibain du présent arrêté puor la durée rnasett à criuor et aux ctdoiionns prévues par liedt accord.

Atlrice 3

Le dteurceir des roeiltans du tvialal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl ocfeifil de la République française.

Nota. - Le txttee de l'accord susvisé a été publié au Biteluln oifceifl du ministère, ficcausle cnoionvents cevoectills n° 2003/50, dlinoipbse à la Doieitcrn des Juonraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pîrx de 7,23 Euros.

Les pemeirr et deuxième alinéas de l'article 12.2 (Modalités de msie en oureve du dorit iniddevuil à la formation) snot étendus suos réserve de l'application des dsiitnospios de l'article L. 933-2 du cdoe du tavairl aux tmeres dsuqeelles tuos les salariés, y ciormps cuex eatnrt ou snroatt en cours d'année, donivet bénéficier de 120 heerus de fmoirtan à l'issue de six ans d'ancienneté.

Aitlrce 2

L'extension des efefts et satcnnios de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la pulbiicoatn du présent arrêté puor la durée rsatent à ciorur et aux cionidntos prévues par liedt avenant.

Ailtcre 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 1 décembre 2006

En vigueur en date du 17 déc. 2006

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des cheminots de gares du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994, relatif aux objectifs de la formation professionnelle, conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 11 décembre 2006

En vigueur en date du 22 déc. 2006

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cheminots de gares du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant du 13 avril 2006 à l'accord de cinquantification du 5 mai 1992 et à l'accord ATRT du 14 décembre 2001, relatif aux salaires, temps de travail, garanties d'ancienneté, conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum

ARRETE du 23 avril 2007

En vigueur en date du 3 mai 2007

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des cheminots de gares du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 17 novembre 2006, relatif aux salaires, conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2004/52, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 €.

Article 2

L'extension des effets et scintilles de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2006/09, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

entreprises de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2006/34, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2007/9, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 29 novembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0281 du 5 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 8 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les articles 2.2 et 2.4 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0048 du 26 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, les dispositions de l'accord du 30 octobre 2017 portant fusion de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure et de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article A-1 du paragraphe relatif aux stipulations de l'article 24 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de l'accord, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail.

Le premier alinéa des stipulations de l'article 28 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de l'accord, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3122-2 et L. 3163-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa des stipulations de l'article 28 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de l'accord, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-8 du code du travail.

Les stipulations de l'article 28 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par le septième alinéa de l'accord sont étendues sous réserve de la négociation d'une convention d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 3122-1 et L. 3122-15 du code du travail.

Les stipulations de l'article 27.7 relatives au contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de l'accord sont étendues sous réserve que seules les heures supplémentaires intégralement compensées par du repos (compensation du paiement de l'heure et de la majoration afférente) ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires, en application de l'article L. 3121-30 du code du travail et que les heures de formation visées ne concernent pas les formations assimilées par la loi à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel (notamment celles visées par l'article L. 6321-2 du code du travail), dans la mesure où cette assimilation et cette rémunération impliquent la génération d'heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale, et leur imputation subséquente sur le contingent d'heures supplémentaires.

Au premier alinéa, les termes « Il est en outre réduit en cas de forte modulation conformément au décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 », sont exclus de l'extension compte tenu de l'annulation de ce décret par le Conseil d'Etat le 28 mars 2001 (CE, 28 mars 2011, n° 21956).

Le deuxième alinéa des stipulations de l'article 27.7 susmentionné, soit des termes « Ce contingent sera utilisé de la manière suivante... » à « l'autorisation de l'inspecteur du travail », est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-33, I du code du travail ;

Le troisième alinéa des stipulations de l'article 27.7 susmentionné, soit les termes « les heures de modulation effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ne s'imputent pas sur ce contingent », est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-41 du code du travail ;

Au quatrième alinéa des stipulations de l'article 27.7 susmentionné, les termes « à partir du 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002 selon le cas », sont exclus de l'extension comme ayant été rendus désuets par l'entrée en vigueur de la durée légale au 1er janvier 2002 par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Au deuxième alinéa des stipulations de l'article 26 de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure, telles que maintenues par l'article 3 de l'accord, les termes « accompli au moins 200 heures de travail (ou au prorata pour les salariés à temps partiel ou intermittent) au cours des deux mois précédant le jour férié, s'ils ont été présents au travail le dernier jour précédant le jour férié, ainsi que le jour ouvré le suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée », sont exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0096 du 24 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, les dispositions de l'avenant du 18 avril 2018 relatif à la convention de forfait annuel en jours à l'accord du 14 décembre 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. Le troisième alinéa du 1.3 du B de l'article 2.3.2 de l'accord du 14 décembre 2001, tel qu'institué par l'article 2 de l'accord, est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération des salariés, d'une absence non rémunérée survenant en cours de période de référence, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. Les deuxième et quatrième alinéas de l'article 4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0183 du 8 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par l'arrêté de fusion du 27 juillet 2018 et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'accord du 11 décembre 2018 relatif au barème des salaires conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0229 du 2 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, les dispositions de l'accord du 27 février 2019 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 mars 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0078 du 31 mars 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant du 19 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 mars 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 août 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0205 du 22 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, les stipulations de l'accord du 26 février 2020 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le chef de service, direction générale du travail,

R. Bac

Arrêté du 25 août 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0214 du 2 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 5 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0279 du 18 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord de branche du 23 juin 2020 relatif au développement du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

Dans l'attente de la mise en place du dispositif, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que l'opérateur de compétences pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0280 du 19 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel

que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'avenant n° 4 du 20 novembre 2019 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de :

- l'accord du 11 décembre 2018 relatif aux modalités de fusion entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée.

Les stipulations du troisième alinéa de l'article 1 relatives au maintien des dispositions de l'article 19 sont étendues sous réserve du respect des articles L. 3132-3 à L. 3132-30 du code du travail.

- l'avenant n° 1 du 22 septembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en oeuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/29 et 2020/46, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0038 du 13 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février et du 9 avril 2019 susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives à la négociation de branche, au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel, à ladite convention collective des commerces de gros susvisée. Le 3e alinéa du d de l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-5 du code du travail.

La deuxième phrase de l'article 31 de la convention collective tel que modifié par l'article 5 de l'avenant est exclue de l'extension en application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

Le 2e alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 18 février 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0043 du 19 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par les arrêtés du 27 juillet 2018, du 20 février 2019 et du 9 avril 2019 susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 2 du 4 novembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Le 2e alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 22 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0046 du 23 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 tel que modifié par l'accord du 30 octobre 2017 étendu par l'arrêté du 20 février 2019 susvisé, ainsi que par les arrêtés du 27 juillet 2018 et du 9 avril 2019 susvisés, les stipulations de l'accord du 8 janvier 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2261-7-1 du code du travail soit entendu comme faisant référence à l'article L. 2261-7 du même code.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/05, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 8 mars 2021 modifiant l'arrêté du 22 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0065 du 17 mars 2021

Article 1

A l'article 1er de l'arrêté du 8 janvier 2021 susvisé est ainsi modifié, après les mots : « ainsi que par les arrêtés du 27 juillet 2018 et du 9 avril 2019 susvisés, » sont insérés les mots : « à l'exclusion des secteurs du commerce de gros de matériel électrique et électronique, du commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation (à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres), du commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant, selon les cas, maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires, ».

Article 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/05, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0083 du 8 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel que modifié par l'accord du 30 octobre 2017 étendu par l'arrêté du 20 février 2019 susvisé, ainsi que par les arrêtés du 27 juillet 2018 et du 9 avril 2019 susvisés, les stipulations de l'avenant du 18 mars 2019 relatif à la prévoyance à l'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la convention collective nationale des commerces de gros et la convention collective nationale du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maison, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A l'article 1er de l'avenant, les termes « par Malakoff/Médéric » sont exclus de l'extension conformément à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

A l'article 1er de l'avenant, les termes : « les institutions de Prévoyance recommandées dans la CCN des commerces de gros 3044 étudieront au cas par cas l'impact tarifaire engendré par les entreprises avec des sinistres en cours et souscrivant aux options prévues par la CCN 3044 » sont exclus de l'extension, en application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale relatives au dispositif de recommandation d'un ou de plusieurs organisme(s) assureur(s).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'avenant du 4 décembre 2020 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573)

JORF n°0227 du 29 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la convention collective nationale du commerce de gros et la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.