

IDCC 1505

Brochure 3244

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 : 01/08/2026

Commerce de détail alimentaire non spécialisé

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

|                                                                                                                                                                                                                          |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 12 janvier 2021 (Avenant n° 138 du 12 janvier 2021) - Étendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 23 décembre 2021</b>            | 5   |
| <b>Article - Préambule</b>                                                                                                                                                                                               | 5   |
| <b>Titre liminaire</b>                                                                                                                                                                                                   | 5   |
| <b>Titre Ier Modification du champ d'application et mise à jour de la convention collective</b>                                                                                                                          | 6   |
| Chapitre Ier Dispositions générales                                                                                                                                                                                      | 6   |
| Chapitre II Liberté syndicale et institutions représentatives du personnel                                                                                                                                               | 8   |
| Chapitre III Contrat de travail                                                                                                                                                                                          | 9   |
| Chapitre IV Durée du travail et repos                                                                                                                                                                                    | 11  |
| Chapitre V Congés payés                                                                                                                                                                                                  | 22  |
| Chapitre VI Absences pour maladie, accident du travail ou maternité                                                                                                                                                      | 23  |
| Chapitre VII Égalité professionnelle. Égalité de traitement                                                                                                                                                              | 24  |
| Chapitre VIII Classification des emplois                                                                                                                                                                                 | 27  |
| Chapitre IX Salaires                                                                                                                                                                                                     | 30  |
| <b>Annexes</b>                                                                                                                                                                                                           | 30  |
| <b>Textes Attachés</b>                                                                                                                                                                                                   | 33  |
| <b>Avenant n° 26 du 25 septembre 1996 relatif aux attribution des fonds</b>                                                                                                                                              | 33  |
| <b>Avenant n° 33 du 16 avril 1999 relatif au capital temps de formation</b>                                                                                                                                              | 33  |
| <b>Avenant n° 43 du 16 février 2001 complétant l'avenant n° 33 relatif au capital temps formation</b>                                                                                                                    | 35  |
| <b>Avenant n° 34 du 16 avril 1999 relatif à la prévoyance des cadres et non cadres</b>                                                                                                                                   | 35  |
| <b>Avenant n° 37 du 3 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail</b>                                                                                                                                           | 37  |
| <b>Avenant n° 38 du 16 juin 2000 relatif aux heures d'équivalence</b>                                                                                                                                                    | 43  |
| <b>Accord du 13 septembre 2000 relatif au développement du paritarisme</b>                                                                                                                                               | 43  |
| <b>Avenant n° 50 du 17 février 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires</b>                                                                                                                                   | 45  |
| <b>Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers</b>        | 46  |
| <b>Avenant n° 78 du 21 décembre 2005 relatif à l'épargne salariale</b>                                                                                                                                                   | 46  |
| <b>Accord du 9 juillet 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>                                                                                                                       | 51  |
| <b>Adhésion par lettre du 30 janvier 2012 de la FGTA FO à l'avenant n° 94 du 25 février 2011</b>                                                                                                                         | 54  |
| <b>Avenant n° 103 du 15 novembre 2012 relatif à la création de l'observatoire des métiers</b>                                                                                                                            | 54  |
| <b>Avenant n° 105 du 21 octobre 2013 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords collectifs</b>                                                                                           | 55  |
| <b>Adhésion par lettre du 29 mars 2017 de la FECP à la convention collective nationale et à l'accord du 13 septembre 2000 relatif au développement du paritarisme</b>                                                    | 56  |
| <b>Dénonciation par lettre du 9 octobre 2017 de la FGTA FO de l'accord du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et aux compétences</b>                                                       | 57  |
| <b>Dénonciation par lettre du 9 octobre 2017 de Saveurs commerce de l'accord du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et aux compétences</b>                                                 | 57  |
| <b>Avenant n° 131 du 12 novembre 2018 à l'accord du 13 septembre 2000 relatif au développement du paritarisme</b>                                                                                                        | 57  |
| <b>Accord du 12 février 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI</b>                                                                                                                                                  | 58  |
| <b>Accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A)</b>                                                                                                | 60  |
| <b>Avenant n° 136 du 23 juin 2020 relatif à l'accord paritaire sur le développement du paritarisme du 13 septembre 2000</b>                                                                                              | 65  |
| <b>Avenant n° 1 du 26 mars 2021 à l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles</b> | 66  |
| <b>Accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance</b>                                                                                                                                  | 67  |
| <b>Accord du 7 mai 2021 relatif aux modalités d'aménagement du temps de travail</b>                                                                                                                                      | 87  |
| <b>Accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance</b>                                                                                                                                              | 94  |
| <b>Accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de remboursement de frais de santé</b>                                                                                                                         | 100 |
| <b>Accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) pour l'année 2021</b>                                                                                                        | 105 |
| <b>Avenant n° 1 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Employé(e) de vente du commerce alimentaire de détail »)</b>                            | 111 |
| <b>Avenant n° 2 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil primeur »)</b>                                                          | 117 |
| <b>Avenant n° 3 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil en produits biologiques »)</b>                                          | 126 |
| <b>Avenant n° 4 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP « Vendeur-conseil en épicerie »)</b>                                                      | 135 |
| <b>Avenant n° 5 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle</b>                                                                                            |     |

|                                                                                                                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| (CQP « Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail [MUC CAD] »)                                                                             | 144 |
| Adhésion par lettre du 11 mars 2022 de la FCS UNSA à la convention collective nationale                                                                       | 152 |
| Avenant n° 1 du 21 mars 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé                                            | 152 |
| Avenant n° 140 du 28 mars 2022 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) | 153 |
| Avenant n° 1 du 11 décembre 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance                                                     | 155 |
| Accord du 17 janvier 2023 relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail                                                               | 157 |
| Avenant du 14 mars 2023 à l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A)                | 166 |
| Avenant n° 2 du 25 juin 2024 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance                                                         | 170 |
| Accord du 8 juillet 2025 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au financement du paritarisme                                                                      | 172 |
| <b>Textes Salaires</b>                                                                                                                                        | 175 |
| Avenant n° 124 du 30 janvier 2017 relatif à l'évolution de la grille des salaires                                                                             | 175 |
| Avenant n° 126 du 22 janvier 2018 relatif à l'évolution de la grille de salaires                                                                              | 175 |
| Avenant n° 135 du 4 février 2020 relatif à l'évolution de la grille des salaires                                                                              | 176 |
| Accord du 15 mars 2021 relatif à l'évolution de la grille des salaires                                                                                        | 177 |
| Avenant n° 2 du 15 avril 2021 à l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif aux rémunérations                                                                 | 178 |
| Accord du 11 avril 2022 relatif à la grille des minima salariaux                                                                                              | 180 |
| Accord du 12 décembre 2022 relatif à la grille des minima salariaux                                                                                           | 181 |
| Accord du 4 avril 2023 relatif à la grille des minima salariaux                                                                                               | 183 |
| Accord du 7 mars 2024 relatif à la grille des minima salariaux                                                                                                | 184 |
| Accord du 12 février 2025 relatif à la grille des minima salariaux                                                                                            | 185 |
| Accord du 10 février 2026 relatif à la grille des minima salariaux                                                                                            | 187 |
| <b>Textes Extensions</b>                                                                                                                                      | 189 |
| ARRETE du 20 juin 1988                                                                                                                                        | 189 |
| ARRETE du 16 mars 1990                                                                                                                                        | 189 |
| ARRETE du 5 décembre 1990                                                                                                                                     | 189 |
| ARRETE du 20 février 1991                                                                                                                                     | 189 |
| ARRETE du 8 juillet 1991                                                                                                                                      | 189 |
| ARRETE du 11 février 1992                                                                                                                                     | 189 |
| ARRETE du 3 mars 1992                                                                                                                                         | 189 |
| ARRETE du 12 mars 1993                                                                                                                                        | 190 |
| ARRETE du 22 juin 1993                                                                                                                                        | 190 |
| ARRETE du 15 février 1994                                                                                                                                     | 190 |
| ARRETE du 15 février 1995                                                                                                                                     | 190 |
| ARRETE du 19 juin 1995                                                                                                                                        | 190 |
| ARRETE du 26 septembre 1995                                                                                                                                   | 190 |
| ARRETE du 11 octobre 1995                                                                                                                                     | 191 |
| ARRETE du 12 février 1996                                                                                                                                     | 191 |
| ARRETE du 20 juin 1996                                                                                                                                        | 191 |
| ARRETE du 29 juillet 1996                                                                                                                                     | 191 |
| ARRETE du 5 décembre 1996                                                                                                                                     | 192 |
| ARRETE du 9 décembre 1996                                                                                                                                     | 192 |
| ARRETE du 14 février 1997                                                                                                                                     | 192 |
| ARRETE du 24 mars 1997                                                                                                                                        | 192 |
| ARRETE du 13 janvier 1998                                                                                                                                     | 192 |
| ARRETE du 3 février 1998                                                                                                                                      | 193 |
| ARRETE du 29 juillet 1998                                                                                                                                     | 193 |
| ARRETE du 1 octobre 1998                                                                                                                                      | 193 |
| ARRETE du 19 octobre 1999                                                                                                                                     | 193 |
| ARRETE du 2 mars 2000                                                                                                                                         | 193 |
| ARRETE du 16 mai 2000                                                                                                                                         | 194 |
| ARRETE du 18 décembre 2000                                                                                                                                    | 194 |
| ARRETE du 21 février 2001                                                                                                                                     | 194 |
| ARRETE du 13 avril 2001                                                                                                                                       | 195 |
| ARRETE du 13 avril 2001                                                                                                                                       | 195 |
| ARRETE du 2 juillet 2001                                                                                                                                      | 195 |
| ARRETE du 9 octobre 2001                                                                                                                                      | 195 |
| ARRETE du 22 janvier 2002                                                                                                                                     | 195 |
| ARRETE du 9 avril 2002                                                                                                                                        | 196 |
| ARRETE du 11 juin 2002                                                                                                                                        | 196 |

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| <b>ARRETE du 7 octobre 2002</b>   | 196 |
| <b>ARRETE du 14 novembre 2002</b> | 196 |
| <b>ARRETE du 26 mars 2003</b>     | 197 |
| <b>ARRETE du 18 août 2003</b>     | 197 |
| <b>ARRETE du 24 novembre 2003</b> | 197 |
| <b>ARRETE du 3 décembre 2003</b>  | 197 |
| <b>ARRETE du 10 mai 2004</b>      | 197 |
| <b>ARRETE du 26 octobre 2004</b>  | 198 |
| <b>ARRETE du 26 octobre 2004</b>  | 198 |
| <b>ARRETE du 15 décembre 2004</b> | 198 |
| <b>ARRETE du 4 octobre 2005</b>   | 198 |
| <b>ARRETE du 28 octobre 2005</b>  | 199 |
| <b>ARRETE du 8 décembre 2005</b>  | 199 |
| <b>ARRETE du 25 avril 2006</b>    | 199 |
| <b>ARRETE du 19 octobre 2006</b>  | 199 |
| <b>ARRETE du 11 décembre 2006</b> | 200 |
| <b>ARRETE du 14 décembre 2006</b> | 200 |
| <b>ARRETE du 15 mars 2007</b>     | 200 |
| <b>Textes parus au JORF</b>       | 201 |
| <b>Arrêté du 14 décembre 2018</b> | 201 |
| <b>Arrêté du 19 décembre 2018</b> | 201 |
| <b>Arrêté du 2 avril 2019</b>     | 201 |
| <b>Arrêté du 30 octobre 2019</b>  | 202 |
| <b>Arrêté du 23 décembre 2019</b> | 202 |
| <b>Arrêté du 17 février 2020</b>  | 203 |
| <b>Arrêté du 27 juillet 2020</b>  | 203 |
| <b>Arrêté du 6 novembre 2020</b>  | 203 |
| <b>Arrêté du 6 novembre 2020</b>  | 204 |
| <b>Arrêté du 18 décembre 2020</b> | 204 |
| <b>Arrêté du 2 avril 2021</b>     | 205 |
| <b>Arrêté du 21 mai 2021</b>      | 205 |
| <b>Arrêté du 22 juillet 2021</b>  | 205 |
| <b>Arrêté du 17 janvier 2022</b>  | 206 |
| <b>Arrêté du 4 février 2022</b>   | 206 |
| <b>Arrêté du 4 février 2022</b>   | 207 |
| <b>Arrêté du 4 février 2022</b>   | 207 |
| <b>Arrêté du 4 février 2022</b>   | 207 |
| <b>Arrêté du 4 février 2022</b>   | 208 |
| <b>Arrêté du 4 février 2022</b>   | 208 |
| <b>Arrêté du 23 janvier 2022</b>  | 209 |



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPÉCIALISÉ DU 12 JANVIER 2021

## AVENANT N 138 DU 12 JANVIER 2021 - ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 2021 JORF 23 DÉCEMBRE 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires                          |                                                                                                 |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Patrons signataires                  | Saveurs cercmmoe ;<br>FECF ;<br>FNSCMF ;<br>2CP,                                                |
| Syndicats signataires                | FS CDFT ;<br>Fédération CGT du commerce, de la doiuersbitin et des srevceis (CGT CDS),          |
| Organisations adhérentes signataires | Fédération des cmrceomes et svcreies USNA (FCS USNA), par ltetre du 11 mras 2022 (BO n°2022-13) |

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À l'initiative des oanigosirtnas pnlneosolisefers représentant les métiers du ccmoerme anlamiitree de détail spécialisé dnas la branche, les ontaigsanirs sdceliayns d'employeurs et les oirotnghaasis slaydencis de salariés ont cncolu le 12 jviaenr 2021 un acrocd pranott création de la cieoontvnn ctvolielce ntnaoalie des métiers du comemrce de détail aiatminlee spécialisé.

Afin de prdnree en cptmoe cette évolution, le présent aneavnt a puor oejbt de : ? réviser le camhp d'application de la cntineoovn clicvteole du ccoremme de détail des furtis et légumes, épicerie et potrudis liraetis (IDCC 1505) ; ? meiofidr l'intitulé de ldatie cneonvton ; ? et metrtre à juor le txete conventionnel.

À la dtae d'entrée en vguueir du présent avenant, sleues les erpnitrees du crmocmee de détail aniltamrie non spécialisé relèveront de la présente convention, à svaoir : les ceemcmors d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés dnnt l'effectif est inférieur à 11 salariés et les cermmoecs de pdioturs beqogulios à dmtoanine aierntlaime qeul qu'en siot l'effectif.

Sont euxcls de ces dposiintisos conventionnelles, les eisererntps et les salariés rlvneeat de la cnoeitvnon clieltovce naolnatie des métiers du crcemmoe de détail aniriealnte spécialisé.

### Titre liminaire

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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ogirtaonsians snielcydas d'employeurs et les oagatrnoniiss sliyaencs de salariés décident de moeidifr son intitulé cmome siut :

« Ctoennvoin ccvtliolee natilanoie du cmmoecre de détail arlantmiiee non spécialisé ».

Article 2 - Gestion des régimes et dispositifs collectifs

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Les cssominmios piatirears pnerremaens de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bahcrne du crmmoece de détail amratenliie non spécialisé et de la bahcrne des métiers du crmmoece de détail atairnlemie spécialisé cinenevonnt d'étudier cnetjonemiot le dveeinr : ? des régimes cetciolfis de ptoioecrtn soiaele complémentaire (prévoyance et complémentaire santé) ; ? des dispoifitss mis en pcale en matière de fairotmon professionnelle, ntnamemot les spet cetartifics de qtiaafilcuoin psnolfelniseroe (CQP), à svioar : ?? CQP vuender cinesol crémier-fromager ; ?? CQP vdnueer cesinol en podurits beiliougqs ; ?? CQP vndueer cseonil pimerur ; ?? CQP veuednr coiesnl cativse ; ?? CQP vuenedr csinoel en épicerie ; ?? CQP employé de vente du cmmoere areminlaite de détail ; ?? CQP menagar d'unité caraelcmime du cermmoce aietmnlarie de détail. ? le fnneaimcnet spécifique des dtosisfpis de footrmian par la msie en pclae d'une cntboiruoinn cnnlolviotneene des entreprises, ? des règles de fnenmianect du dloaiuge social.

Ce tariavl srea réalisé dnas l'intérêt des salariés et des enerpiters des duex branches. Les décisions arrêtées senrot formalisées par accord, anavt l'entrée en vuuiiegr du présent avenant.

Article 3 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnneat et l'accord reliatf à la création de la ciovntnoen cttllvecioe nitalnae des métiers du ccmreome de détail armaeinilte spécialisé, cnclous et déposés aux mêmes dates, etnonerrt en vuuiiger cnmonmimetcaot le 1er juor du mios sivnuat la pailcbotiun simultanée des duex arrêtés d'extension au Jranuol officiel.

À cette date, la cotoenivnn clvolicete nilatonae du cecrmoe de détail des furits et légumes, épicerie et proituds laitiers, srea intitulée : « Cioonvetnn ccveliolte nanliaote du ccmrmoe de détail anreilitmae non spécialisé » et s'appliquera aux epsrtiernes rnaevelt du cmhap d'application défini à l'article 1er du cpatirhe 1er du présent avenant.

En outre, aifn de tiner cptmoe de l'évolution de la législation et dnas l'attente des négociations de bhcanre qui suivront, le présent avennat met à juor les dssoinitipos de la cvotioennen cectlovile nnoaatlie du cmcroeme de détail des fiturs et légumes, épicerie et ptdorius laitiers, à l'exception de cleles prévues à l'article 2 du ttire liairimne des présentes, qui fronet l'objet d'accords ultérieurs.

Par conséquent, les dnssiitoopis ctoineeeInvonnlis aaynt le même

objet, abelicappls antérieurement à l'entrée en vugueur du présent avenant, senort annulées et remplacées par le trtie 1er du présent avenant.

# Titre Ier Modification du champ d'application et mise à jour de la convention collective

## Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Modification du champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les dsotoiispins de l'article 1.1 de la cineotnovn cotvllacie du coercmme de détail des friuts et légumes, épicerie et podirtus liierats snot remplacées par les dtioispsoins svtaunels :

« La présente cnooivtnen est abiclpalpe à l'ensemble des etrsplrnees du troirteire métropolitain et des hiut tieoerrirts utanlmraris : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, dnot l'activité économique plpiriance est nntmeaomt l'une ou preuslius des activités économiques snaivetus : ? les cmomerecs d'alimentation générale (commerce de détail aeintaimlre non spécialisé en magiasn d'une srcuafe inférieure à 120 m2), dnot l'effectif est inférieur à 11 salariés ; ? les supérettes (commerce de détail alrtmianie non spécialisé en migasan d'une scufare de vetne csrmpioe etrne 120 et 400 m2), dnot l'effectif est inférieur à 11 salariés ; ? les supermarchés (commerce de détail arlitnaemie non spécialisé en maasign d'une sfcarme de vtnee cisprome ernte 400 et 2 500 m2), dnot l'effectif est inférieur à 11 salariés ; ? les ccemoemrs de détail à dtanonomie aiarnliemte de pdioruts bgioleuqois qeul que siot l'effectif.

À trtie indicatif, les eerprenits qui eternnt dnas le camhp d'application de la présente ctnonveoin relèvent, nemntmaot des cedos d'activités stauivns : ? 47.11B : cocommree d'alimentation générale ; ? 47.11C : supérettes ; ? 47.11D : supermarchés ; ? 47.29Z : artues cceemrros de détail alintareemis en misaagn spécialisé et exerçant l'activité de cemomrce en prioudts blogoiieuqs à donnimtae amlianierte à l'exclusion des cmrmoeecs de détail de ptdriduos lreaiits et d'ufs, des crcmoemes de détail de pdrtois d'épicerie, des cmrmeceos de détail alitanemire dievrs café, thé, caaco et épices.

Le clucal des eitcfffes s'effectue conformément aux dsnooipitsis des aiertcls L. 1111-2 et L. 1111-3 du cdoe du travail.

Pour les eentesprris répertoriées à tirtie itnicdiaf suos les codes d'activité 47.11B, 47.11C et 47.11D qui fsehrncsniat le seuil de 11 salariés, la cnonovetin clelvitocse rtese aliclpabe si l'effectif de 11 salariés n'a pas été atniett pnednat 12 mios consécutifs ou non au cruos des 3 années précédentes.

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

Cette cvtooninen clvteocile s'applique aux sièges suiaocx des esreptenris nvveealt du champ d'application défini ci-dessus. Ces etrrseienps rtsernoset nmometnat du cdoe d'activité siuvant : 82.99Z.

La présente cvooeintnn ne s'applique pas : ? aux msngaais plripoeuas ; ? aux esrnpireset veanlet de la ctneioivnn coiveltce des coopératives de coonsatomimn ; ? aux mnisaags dnot l'activité plrnaipcie est la confiserie, chocolaterie, biscuiterie. »

Article 2 - Durée de la convention  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La présente cietvoonnn est coulncce puor une durée indéterminée.

Article 3 - Révision  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Chaque ptiare stiriangae puet demeadnr la révision de la présente cteninoovn et/ ou de ses annexes, conformément aux dopionssiits de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.(1)

Toute ddnemaie de révision dvera être formulée par lterte recommandée aevc accusé de réception, adressée à ccuahne des peraits signataires, accompagnée du txete des mcfidtoaoiins cenovnnlinoletes proposées.(1)

Un aeavnnnt ptrnaot révision de la présente ceinnvootn purroa être cnlcou selon les disioptnioss des ailcetrs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Les négociations dnerovt s'engager le puls riampednet plbissoe et au puls trad dnas un délai de 3 mios sivnuat la réception de la damedne de révision.

(1) Les 1er et 2e alinéas de l'article 3 snot étendus suos réserve du rescpet des dsiopnitsois de l'article L. 2261-7 du cdoe du taavril et en aoiplptiacn des doïitosnpiss des aecrltis L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tllees qu'interprétées par la jnurcdupirese de la Cuor de cassation. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 4 - Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La présente ctinenooovn et ses anxnees pnuveet être dénoncées par l'une ou l'autre des pateris sinaigertas dnas les cndniitoos prévues à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, en rpanesectt un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation est effectuée par ltetre recommandée aevc accusé de réception, adressée à cuhaqe patrie sirgtainae et dnone leiu à dépôt conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

La dénonciation de la présente civeootnnn puet être partielle. Dnas ce cas, elle diot ceennrcor un titre complet, un avenant, une annexee ou tuot artue elmebnse de stitopliauns indivisibles.

À défaut de coiucnlson d'une civonntoen citloelcve nlovulee ou de ricoanetion à la dénonciation, la présente cnoontievn cnutoine à prdiuroe efeit peandnt une durée de 2 ans à ceotpmr de l'expiration du délai de préavis.

Article 5 - Avantages acquis  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La présente cvonintoen ne peut, en auucn cas, être la cuase de réduction d'avantages aciqus invieludenidemlt antérieurement ni aiovr puor efeit de mttère en csuae les gtaeenirs puls farbivoaes des adocrcs coctlleifs et des ctiovnnenos ctcileolves infranationaux.

Toutefois, les aganatevs reconnus, siot par la présente convention, siot par les avenants, ne peuvent, en aucun cas, s'ajouter à cuex déjà accordés puor le même objet.

Article 6 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les ptaeris sigienaarts snot cuoenvens de dmneader snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux aertilcs L.

Article 6 bis - Entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

En acilapoptn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ongoitarsans syiednalcs d'employeurs et les oniontarisgas sdnlyiecas de salariés cninenovet que le cnotneu de l'avenant n° 138 du 12 jvnier 2021 ne jsiiufte pas la msie en pclae de meeruss particulières puor les eiseeptnrns de minos de 50 salariés.

Cependant, crtineas doitsisipnos de ce ttexe pnernt en cpmtoe les spécificités de ces errtnseieps en rneprnaet cianteres dssioopiints légales et cnlenonevtleions les concernant.

Article 6 ter - Suivi des dispositions de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les onrigasiantos saieldyns d'employeurs et les otsngnioraias sdylaencs de salariés ont puor objectif, d'assurer le siuvi des cidtnnioos de msie en ?uvre de l'avenant n° 138 du 12 jveanir 2021 sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou roarppts communiqués à la CPNPI asni que des tauvarx réalisés par l'observatoire ppctreoisf des métiers et des qualifications.

Chaque année, la CPPNI einmxae les steius à dnenor à cet avenant, nmmtmeoat en cas d'évolution des dosnoisitpis légales et/ou réglementaires nécessitant des maoidoicnifts ou des aménagements des dioispitonss conventionnelles.

Article 7 - Formalités de dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La présente cvntoneoin est déposée en un ereixmplae oinargil et une copie srea envoyée suos fmroe électronique à la dictiroen générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eamrplexie srea également communiqué au geffre du ceinsol de prud'hommes de Paris.

Article 8 - Adhésion  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, ttuoe oangsroiatin sialcnyde représentative de salariés anisi que tutoe ongstaoiainr salydcine ou aostcisoian d'employeurs ou des epmyerouls pirs ilvineuinlmddeet pvneeut adhérer à la présente cnenooitvn ultérieurement.

*Cette adhésion est vabllae à prtiar du juor qui siut cleui de la ntifaticioin de l'adhésion aux sienigarats de la présente ceinoonvtn et du dépôt à la drctoiein générale du travail, conformément aux dsioiopsntis réglementaires prévues par les aclirtes D. 2231-1 et suntiaivs du cdoe du travail. (1)*

*(1) Le 2e alinéa de l'article 8 est étendu suos réserve du rsceopt du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

Article 9 - Diffusion de la convention collective  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article R. 2262-2 du cdoe du travail, l'employeur, lié par la présente convention, diot en fuionrr un erimlpxae au comité saccoil et économique, aux comités sicaoux et économiques d'établissement anisi qu'aux délégués sincudax et aux salariés mandatés.

Il diot également mttree à dpstiiioosn un eiarmlxpee aux représentants de proximité lorsqu'ils existent.

Conformément aux atcliies R. 2262-1 et suvanits du cdoe du travail, les ttexes coolneninetnvs snot diffusés et communiqués aux salariés.

Article 10 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Article 10.1 - Missions de la CPPNI  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La CNPPI a puor pricalpine misosin de : ? représenter la branche, ntnemamot dnas l'appui aux epreestins et vis-à-vis des poivours puicbls ; ? négocier, au neviau de la branche, les acordcs nanmoemtt dnas les ctdniooins visées au cpithare Ier du ttrie IV du cdoe du tariavl ; ? établir son cradieenlr de négociations ; ? ereexcr un rôle de vilee sur les ciindontos de triaval et d'emploi ; ?établir un rppoart aeunnl d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données nialatnoe mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce ropaprt cnemprod un bialn des arccdos ciellftocs d'entreprise cocnlus dnas le crade du tirt II, des cathpreis Ier et II du ttrie III et des terits IV et V du lvrie prmeier de la troisième piatre du cdoe du travail, en peariuctilr de l'impact de ces acordcs sur les coindontos de taravl des salariés et sur la ccouencnre entre les eresentrips de la bcanhre et formule, le cas échéant, des rdiotmamaenocns destinées à répondre aux difficultés identifiées ;(1) ?rendre un aivs à la dmaedne d'une jroicitudin sur l'interprétation d'une cnneoovtn ou d'un aoccrd cltleocif dnas les cniondiots mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Cttee dndemae d'avis puet également émaner, à ttrie iuevdindl ou collectif, d'un salarié ou d'une eniretrpse rnelveat du cmahp d'application de la présente ceonvntoin cellticvoo ou de l'une des ogntrianasois slcndayeis représentatives des salariés ou osiatnrgoanis représentatives des eouremylps stiaginare ou adhérente de la ceontnovin collective. Dnas ce cas, la dnedame d'avis diot être adressée, par cieurror pasotl ou électronique à l'association patariire puor le développement du doilaage saocil ? APDDS 1505 dnot les coordonnées snot mentionnées à l'article 10.4 de la ctnvioeonn collective. L'association prriaate les tmasnert snas délai à la présidence de la CNPPI qui les insirct à l'ordre du juor de la cmimososin aifn d'y répondre dnas un délai de tiors mois.(2)

La CPNPI aussre également la msioin de castilooiin en cas de différend né de l'application de la cvtoonnienn cvoteclile du coremcme de détail aielirantme non spécialisé, que ce siot à titre celcoitlf ou individuel.

Enfin, elle erxece les missinos de l'observatoire de la négociation ccitovelle et est, à ce titre, dternaitsaie des arcocds d'entreprise ou d'établissement puor la msie en ?uvre d'une dsioitspoin législative.

La CPPNI se réunit, a minima, hiut fios par an. Elle établit lros d'une réunion plénière du dnreier trimetsre précédant l'année. A son cainederlr de réunions en pnaalifint les négociations obagelitiors et les thèmes identifiés cmome dvaent fraie l'objet d'une négociation ou discussion. Cette pinfalcioatn ctsnioute le scloe de l'agenda saiocl de la branche.

*(1) Le 6e alinéa de l'article 10.1 est étendu suos réserve du rseept des donsoptiitss du 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2018-771 du 5 seembrpe 2018 puor la liberté de csihior son aeivnr professionnel. (Arrêté du 1er julliet 2022 - art. 1)*

*(2) Le 7e alinéa de l'article 10.1 est étendu suos réserve du recspet du pncripie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de ctssaioian*

(Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

Article 10.2 - Composition de la CPPNI  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La CPNPI est composée à parité de représentants désignés par les oinaonarsgits snadeciyls des salariés et par les oaagsoritnnis des eprleyumos dnas la branche, dnot la représentativité a été sanctionnée par un arrêté du ministre en craghe du travail. Ces osgnairtnaios fnrmeot rvmnetecpieset le « collège salariés » et le « collège elmerupyos ».

Au cours d'un même clcye de représentativité, lqosure le norme d'organisations rnoceeuns représentatives est égal dnas chcuau des duex collèges, cuhqaie ogioaarsitnn y désigne 1 traituile et 1 suppléant.

Lorsque ce nbmroe est différent dnas cchuan des duex collèges, le nmbroe de représentants puor cquhae oaaisogitrnn est déterminé, solen les règles fixées dnas le règlement intérieur, de façon à auresr la parité de représentation ernte les duex collèges.

Les mmrbees de la csimsooimn snot mandatés par cchaune des onoisaitangrs intéressées puor siéger et pndrree position. *Le temps passé, par les représentants des osnairagotins snycladies représentatives des salariés, lors de ces réunions, est considéré cmme du temps de tariavl eeiiftcf et rémunéré comme tel.* (1)

Les preiats rnllelapt que ces mêmes représentants au sien du collège salarié de la CPPNI et de ses sous-commissions bénéficient de la pectritoon prévue par les doiioispinnz légales en cas de licenciement. (1)

(1) A l'article 10.2, la 2e phsare du 4e alinéa et le 5e alinéa snot étendus suos réserve du resept des atircels L. 2232-8 et L. 2234-3 du cdoe du tvraial et de l'application du ppinicre d'égalité à vaelur coilstnueintotlne résultant de l'article 6 de la Déclaration des drotis de l'homme et du cleoytn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Ciositntoutn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Csitaosn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 1er jilleut 2022 - art. 1)

Article 10.3 - Règles de délibération  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Afin de repcseetr l'esprit du paritarisme, le pidos des délibérations et décisions de caqhue otniaraigson représentative au sien de son collège est cluei sanctionné par l'arrêté du minrsite en cghare du tvraail publié au Jrnaoul oiciefel puor le cylce de représentativité en cours.

Une délibération qui précise le podis de chquae osigaotnarin au sien de son collège, est annexée au règlement intérieur de la CNPPI après cquhae muesre d'audience sanctionnée par un arrêté du mnsritie en charge du travail.

Article 10.4 - Secrétariat et transmission des accords collectifs  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

Les aoccrds d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le rpeos qetdoiiun et les jorus fériés, les congés et le ctmpeo épargne-temps snot transmis, par croeuirr pastol ou électronique, à l'Association patriiriae puor le développement du dguloaie saocil dnas la bahcrne du cornecme de détail armaieltne non spécialisé ? ADDPS 1505, ssie 12 rue Euler, branche-idcc1505@fecp.fr ? après spssoepriun par la parite la puls ditnlegie des nmos et prénoms des négociateurs et

des signataires.

L'APDDs les tsmrneat au secrétariat de la CNPPI qui imforme ses mrembes et luer tase nmrt ces aordccs par ceourrir ptsaol ou électronique.

Article 10.5 - Règlement intérieur de la CPPNI  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

À l'issue de la cioncosuln du présent avenant, les otriigonasns slaiyedcns d'employeurs et les onoaagtniisrs sicandelys de salariés détermineront dnas un règlement intérieur les modalités de ftonnnoneeimct de la CPPNI.

Ce règlement intérieur purroa être modifié en tnat que de boeism par la CPPNI.

Article 11 - Commission de conciliation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La CNPPI réunie en mosiism de cltaooiincin (CPPNIC) est compétente puor débattre de tuot différend à caractère idundiviel ou ctieocllf né de l'application de la cnointvoen ccvtlloee natilaone du cmcmroe de détail areantmiile non spécialisé (après aivs le cas échéant de la CPNPI dnas sa compétence interprétation) et qui n'aurait pu être réglé au niaevu de l'entreprise.

Les compétences conférées à cette cmismooism n'excluent en anuuce façon les veois de rcureos deceitrs auprès des isetcnas judiciaires.

La csmiiosomn est siiase par l'une quoncqeuile des paeitrs senaitgars et se réunit dnas les 3 mios siauvnt la dtae de saisine.

Les frais occasionnés par la patciroipiatn des salariés désignés par les onrntgjaosais scdnileays (dans la lmtiie de 2 salariés par syndicat) snot indemnisés sunviat le barème déterminé par la CNPPI dnas le règlement intérieur.

## Chapitre II Liberté syndicale et institutions représentatives du personnel

Article 12 - Libertés et droits syndicaux  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, les oiangsorientis sndileaycs d'employeurs et les oraitngnoasis scaliendys de salariés rnicsonaesnt la liberté et le droit, puor chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un sndiaeyct pnsiseroeonfl constitué en vrteu des acrlties L. 2141-1 et sivutans du cdoe du travail.

Il est itrenidt à l'employeur de prerdne en considération l'appartenance à un sndiaeyct ou l'exercice d'une activité sdciaynle puor arrêter ses décisions en matière nmaonetmt de recrutement, de cuoditne et de répartition du travail, de foatrimon professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de meusers de diciplisne et de ruurpte du cotnart de travail.

L'exercice du doit sdicaynl s'exerce conformément aux dopitinsis des atliecrs L. 2141-1 et sinuvats du cdoe du travail.

Article 13 - Comité social et économique (CSE)  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic**

Dans cuqhae établissement onaucpct puls de 10 salariés, il est mis en pcale un comité sicaol et économique conformément aux doitsinspios des aeltircs L. 2311-1 et satinvus du cdoe du travail.

Chapitre III Contrat de travail

Article 14 - Exclusivité du travail  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est ieitnrtd à tuot salarié, employé siot à tepms plein, siot à tpmes partiel, d'occuper un artue emlopi aaynt puor eefft de proetr la durée cumulée du tvaial de ces duex eipolms au-delà des limites fixées par la législation en vegiuur (48 hreeus au cours d'une même siamene et 46 heeurs en myoenne sur 12 sieamnes consécutives, hros équivalence).

Article 15 - Recrutement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article R. 4624-10 du cdoe du tiraval tuot tearvulliar bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des poolefssreinns de santé mentionnés au pmieerr alinéa de l'article L. 4624-1 du cdoe du tiavarl dnas un délai qui n'excède pas 3 mios à competr de la pirse efiecvtf du poste.

Il est assuré au salarié dès l'embauche, au mnios le sliarae miiuumm cenenvnotoinl csdoneoarnrpt au naveiu de cfaiasitsclion qui lui a été fixé puor son emploi.

Le salarié reçoit nfctoitaion par écrit de son emploi, de son niveau de classification, de sa rémunération et de la durée du taiavrl svarnet de bsae au ccual de sa rémunération.

En outre, il est informé de la cvoiotennn celocvitle acabillppe dnas l'entreprise asini que des régimes de complémentaire santé et prévoyance et de la csasie de rarttiee axqueuls il est affilié.

Article 16 - Période d'essai dans un contrat de travail à durée indéterminée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La période d'essai est fixée de dtae à date, à : ? 1 mios puor les oeiviurrs et les employés ; ? 2 mios puor les atgnes de maîtrise et les tchenniecs ; et ? 3 mios puor les cadres.

Pendant cttee période, les ptareis pveneut résilier le corantt de tvaialr en raseenpctt un délai de prévenance fixé par les arctiles L. 1221-25 et L. 1221-26 du cdoe du travail.

La durée fixée puor la période d'essai s'entend puor une présence etveicffe de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle pnvneiroe de son fiat (maladie) ou du fiat de l'employeur (fermeture saisonnière), cette durée est prolongée du tepms crdaorsnnept à l'absence.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cas où un empyloeur lgoe un salarié, cet atnagave est lié au ctoarnt de taivarl et frgiue expressément sur la lterte d'engagement. Sauf cusleas particulières, cet agtvanae cssee en cas de rupurte du contrat. Toutefois, qeulle que siot la cause de la rupture, un délai de prévenance de 1 mios diot être observé par l'employeur.

Article 18 - Remplacement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En roaisn de la sucrrtute et du caractère des eresprtnneis concernées, les raletnmmpcecs piriovresos pveeunt inintveerr puor nécessité de service.

L'employeur puet ainsi aectfefr momentanément un salarié à une tâche différente de clele qu'il exerçait antérieurement, mias cradsnopneort à sa qualification.

Sous réserve de l'accord du salarié, l'employeur puet également acfefetr momentanément un salarié à un taviral coenspndrroat à une qaofciaitlun inférieure ou supérieure à son eplomi habituel. Ce reemacpmeInt prvsrioioe est formalisé par un aeannvt au crtaont de tarvail du salarié remplaçant.

Lorsque cttee muesre a puor efeit d'affecter le salarié à un epomli de qcilaauoiiftn supérieure, celui-ci reçoit, une indemnité complémentaire de slaraie égale à la différence entre le saalire de cette qufaotiliican et ceuli de la qiofilaatiucn du salarié.

Les atncitfeaofs tormepaeis ne pvneuet avior puor eefft d'occuper un salarié dnas une qfaloitaicuin différente de cllee de ses fcoptions haebtiellus pedannt une durée de puls de 3 mios consécutifs.

Article 19 - Modification du contrat de travail  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur qui poospre une mfaiticiodon du crtonat de tiavarl diot le nefoitir par écrit au salarié concerné. Ce dreienr est alros lrbie d'accepter ou de rufeesr la modification.

En cas de différend qui n'aurait pas pu être réglé au naveiu de l'entreprise, le salarié cmome l'employeur puneevt saisir la cssoimsmn de cnaictoloiin de la CNPPI prévue à l'article 11 du présent avenant.

La commiiossn se réunit dnas les 3 mios sianvut la dtae de sa ssanie puor en débattre.

Article 20 - Rupture du contrat de travail et préavis  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À l'issue de la période d'essai, en cas de rtuurpe du cotarnt de travail, la durée du préavis est fixée comme suit, en ficotnon de la durée de présence dnas l'entreprise :

| Modes de rupture                    |                                         |                                            |
|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------|
| Qualification du salarié            | Démission qleule que siot l'ancienneté  |                                            |
|                                     | Licenciement jusqu'à 2 ans d'ancienneté | Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté |
| Niveau : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7 | 1 mois                                  | 2 mois                                     |
| Niveau : AM1 et AM2                 | 2 mois                                  | 2 mois                                     |

Article 20.1 - En cas de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux disoiinsptos légales, le lneinceimect est suomis au rpecest d'une procédure loasmpnt la coactnivoon du salarié, par écrit, à un eteritnen préalable.

Au corus de cet entretien, le salarié puet se farie aissetsr par une pnsnoere de son choix atnnapparet à l'entreprise, ou à défaut d'institution représentative du pnonésrel par un cllsoneeir iicrnst sur une lsite du département concerné qui est cultslbanoe en maiire ou à l'inspection du travail. À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, il diot le noteiifr par écrit au salarié, par ltetre recommandée avec accusé de réception, en précisant le mitof de la rpuutre du contrat.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 hruees par juor aifn de chhecrer un noevul emploi. Ces 2 hereus snot pisers un juor à la cceonvnane de l'employeur et le juor suivant, à la cncveanone du salarié, mias si les prtaies snot d'accord, ces heeurs pevnuet être cumulées. Ce droit cssee ttoeoiufs lqruose le salarié a trouvé un emploi.

Par ailleurs, lurqose le salarié a trouvé un atrue emploi, il puet avec l'accord de son employeur, qtetuir l'entreprise snas aioplmccr l'intégralité du préavis. En ce cas, il ne perçoit que le sialrae capoensorrndnt à la période de tvairal effectif.

L'employeur qui dpsneise le salarié d'accomplir son préavis le lui notifie par écrit et lui diot une indemnité ccratnsiomepe égale au slaiare qu'il auairt perçu s'il aiavt travaillé.

Article 20.2 - En cas de démission

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le salarié qui n'exécute pas son préavis, suaf acrocd enrte les parties, puet être nammoetnt condamné en jstciue à veesrr une indemnité cmoacnpirstee à l'employeur.

Article 20.3 - En cas de licenciement ou en cas de démission

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La prtiae aaynt pirs l'initiative de la ruutpre diot le sigiienfr par lterte recommandée avec accusé de réception. (1)

La dtae de présentation de la lettre recommandée fxie le piont de départ du préavis.

Sur dmneade écrite du salarié, un aoccrd aalimbe puet ieiervnntr puor son départ immédiat. Dnas ce cas, l'indemnité cianecrtsopme de préavis n'est pas due.

(1) Le 1er alinéa de l'article 20-3 est étendu suos réserve de ne pas ismpeor un écrit au salarié sahunaitot metisneaf sa volonté de démissionner conformément à la jsnepridruuce de la Cuor de cassation. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 21 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout salarié licencié, en doerhs des cas de ftaue grvae ou lourde, aanyt aucqis 8 mios d'ancienneté irnmtponeuris au srvice de la même entreprise, reçoit une indemnité calculée conformément à l'article L. 1234-9 du cdoe du taiavrl comme siut : ? 1/4 de mios de sliarae par année d'ancienneté, puor les années jusqu'à 10 ans ; ? et 1/3 de mios par année d'ancienneté puor les années au-delà de 10 ans.

Le sarlaie à pnrdree en considération puor le culacl de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 dreeinrs mios précédant le lecceennimit ou, sleon la fomulre la puls auganaveste puor l'intéressé, 1/3 des 3 dnierers mois, étant enndteu que, dnas ce cas, toute pimre ou giaiottaricfn de caractère anunel ou exceptionnel, qui aiarut été versée au salarié pnndeat ctete période, ne siaret pirse en cmotpe qu'au pro rtaa temporis.

Article 22 - Certificat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À l'expiration du crtnoat de travail, il est riems à tuot salarié, en mian propre, un caceiftirt de tiarval iaidnnuqt : ? le nom, l'adresse et la raioasn saciloe de l'employeur ; ? le nom, le prénom et l'adresse du salarié ; ? la dtae d'entrée (période d'essai comprise) ; ? la dtae de siorte et fin de ctanort ; ? la nratue du ou des emipols snvumusceseiet occupés et les périodes pedannt lueleseqls le ou les emploi(s) ont été tenu(s) ; ? la meotnin de la portabilité des geiraants complémentaires santé et prévoyance ; ? le leiu et la dtae de délivrance ; ? la srgtuinae de l'employeur ; ? le cahect de l'entreprise cptanoomt les mtnoiens obligatoires.

Si le salarié en fiat la demande, une aistttaeton de préavis puet être msie à sa dtsiioosipn dès le début de la période de préavis.

Article 23 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 23.1 - Date de départ volontaire à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout salarié puet qtietur vrnaeintoeomlt l'entreprise à partir de l'âge légal puor bénéficier du droit à une psoenin de retraite, suaf cas dérogoatoires.

Article 23.2 - Date de mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le salarié puet être mis à la rrttaeie par son eploemuyr à ptriar de 70 ans.

Article 23.3 - Préavis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les intéressés dneovit respecter, sleon le cas, le préavis sivnaut :

| Classification du salarié           | Départ à la retraite | Mise à la retraite |
|-------------------------------------|----------------------|--------------------|
| Niveau : E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7 | 1 mois               | 2 mois             |

|                     |           |        |
|---------------------|-----------|--------|
| Niveau : AM1 et AM2 | 2 mois(1) | 2 mois |
| Niveau : C1 et C2   | 3 mois(1) | 3 mois |

(1) A l'article 23-3, les stplinoaius relaitves au préavis en cas de départ à la rtteaire des atnegs de maîtrise et des cadres, fragiunt dnas le tableau, snot eelxcus de l'extension en tnat qu'elles cnrieonenntvet aux dosotipsinis de l'article L. 1234-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 23.4 - Indemnités de départ et de mise à la retraite  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

23.4.1.?Départ à la retraite

S'il jtisfuie de 2 ans au moins d'ancienneté dnas l'entreprise, le salarié qui prat vanmeiroeontlt à la rteirate bénéficie d'une indemnité égale à 1/10 de mios par année de présence, snas qu'elle pusise dépasser un mmaixum de 3 mios de salaire.

23.4.2.?Mise à la retraite

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

23.4.3.?Salaire de référence

Le sialrlae de référence à prnerde en considération puor le ccaull de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 dnerreis mios précédant le départ à la rirate ou, seoln la forlume la puls atsauaengve puor l'intéressé, 1/3 des 3 denerris mois, étant endentu que, dnas ce cas, tutoe pmrie ou gaifaittciron de caractère aennul ou exceptionnel, qui aariut été versée pnedant ctete période, ne searit prsie en cmpote qu'au pro rtaa ttemporis.

Article 24 - Retraite complémentaire  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La tuax ctcuertonal de cisitoaton de rrtiaete complémentaire est porté à : ? 6 % au 1er jeavirn 1993.(1)

La piptairotacin est de 60 % puor l'employeur et de 40 % puor le salarié.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'ARRCO, la vdaoaiilt n des seivrcs aopcmilcs dnas la poosesfrin est la même, que l'entreprise siot en activité ou ait disparu.

L'organisme désigné par la psfrsooein puor la gtoeisn de ce régime est l'AG2R La Mondiale, 14-16, blvarueod Malesherbes, 75008 Paris.

(1) A l'article 24, les mtos « le tuax crutoeantcl de cttsaooiin de ratrteie complémentaire est porté à : 6 % au 1er jneiavr 1993 » snot ecluxs de l'extension conformément aux dpostiioniss des acrtiels L. 921-1 et stnauvis du cdoe de la sécurité sicaole rfealits à la généralisation de la reritate complémentaire des salariés et aux snuttioplais de l'accord nnaoital ioenepsenstfroinl du 17 nvbremoe 2017 inastunart le régime de rrteriae complémentaire AGIRC-ARRCO. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 25 - Obligations militaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'absence occasionnée par l'accomplissement du svercie noatianl csoitttne une ssonepsuin du coratnt de travail. Toutefois, le salarié qui désire repdre l'emploi occupé par lui au monmet où il a été appelé au sievre nntoaail diot avreitr son employeur, par ltrete recommandée aevc accusé de réception,

3 mios aanvt la resripe du travail. Il est informé, par écrit, de cttee ooaiitgbln avant son départ suos les drapeaux.

L'inobservation par le salarié de ctete formalité préalable est stuipcbstee d'entraîner la rptutue du canortt de travail.

Le psroennl réintégré est replacé dnas les cionindots d'ancienneté qu'il aaivt aiescsqus au mnomet de son départ.

L'employeur garde, toutefois, la faculté de lcieienr le salarié si ieniventrt un linneemcecit clctileof ou une ssioseprpun d'emploi aafnfetct une catégorie à lquaele anapptreiat l'intéressé. Toutefois, la rptutue du cotarnt de taviral ne puet être notifiée, ni pednrre efeit pndanet la période passée au siecrve national, conformément à l'article L. 3142-99 du cdoe du travail.

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

Une priorité de réembauchage, vllabae durnat une année, est réservée à tuot salarié n'ayant pu être réemployé à l'expiration de son sevirce national.

Les acnbeess occasionnées par les périodes mrieilatis oiigeorlabts ou puor un rappel suos les dauearpx ctiusnentot une sopneissun du cnoratt de travail.

Chapitre IV Durée du travail et repos

Article 26 - Définition du travail effectif  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article L. 3121-1 du cdoe du travail, la durée du taiarvl s'entend cmmoee une période de tairval effectif, c'est-à-dire le tpmes pnndeat lqeul le salarié est à la diisipsootn de l'employeur et diot se cmrofoner à ses directives, snas piovoir vquear lrnbeemit à des outcnoaicps personnelles.

Article 27 - Durée du travail  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La durée du taarvil est fixée par l'employeur. Elle ne puet dépasser les ltemiis imposées par les lios et règlements en vigueur.

Le temps de roeps qetioiudn diot être d'une durée milmniae de 11 hruees consécutives, geul que siot le régime aeuuql snot soumis les salariés, dnot les modalités snot définies dnas les atrciles 27.1 et 27.2 du présent avenant.

Article 27.1 - Salariés soumis au régime des équivalences  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le régime des heuers d'équivalence ne cenocnre almlctneeuet que le pesrneol affecté à tpems plien à la vente. Il srea supprimé sleon le clnedraier sauvint : ? à ceomtptr de la suangtie du présent accord, ce roapprt d'équivalence est fixé à 36 heeurs de présence par seanime puor 35 hrueus de taarvil effectif, tteous les heures de présence au tvraail jusqu'à la 36e hruee iclsnue par seaimne snot rémunérées au tuax normal snas mtjraaooin ; ? au 1er janievr 2024, ce régime d'équivalence est supprimé.

Article 27.2 - Salariés non soumis au régime des équivalences  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

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

Article 27.3 - Repos compensateur de remplacement  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

27.3.1. Principe

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

27.3.2. Modalités d'attribution

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

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

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

Article 28 - Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

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

L'employeur peut mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail.

Lorsqu'un aménagement du temps de travail est mis en place sur une période de référence supérieure à la semaine : ? la durée maximale de travail peut être supérieure à la durée légale de 35 heures ; ? les heures supplémentaires sont décomptées par semaine, et rémunérées à l'issue de la période de référence ; ? cette période de référence ne peut excéder un an. À son issue, un document récapitulatif est remis au salarié.

Article 28.1 - Modalités de mise en oeuvre  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

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

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

En outre, l'employeur peut prévoir une fois par an au comité, s'il existe, un bilan de la mise en oeuvre du programme d'aménagement de la durée du travail.

Article 28.2 - Période de référence et heures supplémentaires  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

28.2.1. Période de référence annuelle

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

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

28.2.2. Autre période de référence

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

28.2.3. Période de décompte de l'horaire

Afin de mesurer les périodes de travail d'activité et les périodes de repos, l'heure de début de travail de l'employé est prise en compte, l'heure de fin de travail de l'employé est prise en compte de la période de référence.

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

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

La période de basse activité s'entend des semaines durant lesquelles la durée maximale de travail est inférieure à 35 heures, dans la limite inférieure de 32 heures.

Article 28.3 - Limites de la durée du travail  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les limites de la durée du travail sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur 15 semaines quelconques.

Article 28.4 - Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

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

Ce calendrier prévisionnel doit inclure l'horaire prévisible de

chaque période de l'année et préciser les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire est susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire. Il est porté à la connaissance des salariés, par voie d'affichage 15 jours avant le début de la période sur laquelle l'horaire est calculé et doit être inscrite à l'inspection du travail.

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

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

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

Article 28.5 - Conditions des changements de la durée du travail ou des horaires de travail  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

En cours de période de référence, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire de travail, non prévus par le présent accord.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-12 du code du travail, le salarié embauché à temps partiel est fondé à bénéficier d'un congé annuel s'il justifie que celle-ci est incompatible avec des obligations professionnelles telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, avec le suivi d'un engagement social ou supérieur ou avec une autre activité professionnelle, que celle-ci soit salariée ou non, dans la mesure où une telle absence n'est pas de nature à entraîner une rupture du contrat de travail.

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

Article 28.6 - Lissage de la rémunération  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Un salaire mensuel lissé est versé au salarié au cours de la période de référence, du salaire annuel du salarié est versé au salarié au cours de la période de référence, du salaire mensuel du salarié est versé au salarié au cours de la période de référence, du salaire mensuel du salarié est versé au salarié au cours de la période de référence.

Article 28.7 - Bilan en fin de période de référence  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

En fin de période de référence, les salariés sont informés de la durée de leur période de référence, du salaire mensuel du salarié est versé au salarié au cours de la période de référence, du salaire mensuel du salarié est versé au salarié au cours de la période de référence, du salaire mensuel du salarié est versé au salarié au cours de la période de référence.

les bonifications, les majorations et les repos compensateurs supplémentaires ; ? à l'initiative du salarié, et avec l'accord de l'employeur, la rémunération des heures ou jours excédentaires, constatés à l'issue de la période, pourra être versée, en tout ou partie, au salarié épargne temps. À cette occasion, un accord pourra être mis en œuvre par l'entreprise ; ? le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le nombre d'heures non effectuées, sous réserve des dispositions relatives à l'activité partielle, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

Article 28.8 - Traitement des absences  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

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

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

Par ailleurs, dans le cas d'une absence pour maladie, accident de travail ou maternité, le nombre de 1 607 heures déclenchant le paiement des heures supplémentaires doit être réduit de la durée homologuée par le salarié en entreprise (et non du nombre d'heures effectuées par les salariés présents, que le salarié n'a pas accomplies en raison de son absence) : les heures supplémentaires effectuées par le salarié absent sont ainsi déterminées par comparaison entre ce seul spécifique et le nombre d'heures réellement travaillées.

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

Article 28.9 - Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Sauf clause contraire prévue dans le contrat de travail, les salariés entrant en cours de période s'ajoutent aux heures de travail dans l'entreprise.

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

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

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées. Ainsi, sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération ne sera pas de nature à être prise en compte de la rupture du contrat de travail.

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le cngtnionet aunenl d'heures supplémentaires, dnas le cas d'aménagement du temps de tairavl supérieur à la semaine, est fixé à 190 hueers dès la sturiange du présent accord.

Les hruees excédentaires par rppaort à l'horaire meyon de tirvaal soernt indemnisées au salarié aevc les maatonojirs aibcplaelps aux hueers supplémentaires.

La carteintpore oogtalibire en ropes constituée en année n devra être prise aanvt le 31 mai de l'année n + 1.

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La répartition de la durée du tviraal est appréciée sur la bsae d'un hoairre cctleolif inunaiqdt puor chqae journée de tariavl les heuers de début et de fin du travail. Cet hroriae est affiché.

Lorsque des salariés snot occupés sur la bsae d'un hroiare ntioamif et individuel, la durée du tvaairl de cuaqhe intéressé est décomptée : ? quotidiennement, par tuos mnyeos d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, dncmueot émargé par cahque salarié et par le chef d'entreprise hiredameomdnbeat ou mensuellement), des hueres de début et de fin de caqhue période de tvaairl ou par le relevé du nobrme d'heures de tviraal ampclceios ; ? chquae semaine, par récapitulation, solen tuos moyens, du nmrobe d'heures de traival apeicmlocs ; ? en tuot état de cause, un relevé des rpeos pirs et rnatest à pdenrre sur la période est communiqué caqhue mois, aux salariés, sur le bliletun de piaie ou sur un dumncoet annexe.

Au ttrie de l'article D. 3171-14 du cdoe du travail, les salariés pueevnt otniebr une cipoe des dmeouctns de décompte et dndmeaer tetous les reoanftciticis utiles. Un eexmriaple est tneu à la doispstoin de l'inspection du travail.

Avant la msie en palce de ces moneys d'enregistrement, l'employeur s'assure que ces drerenis snot confrmoes au règlement général sur la potociretn des données (RGPD) et au tierematnt des données pnoerenlsles des salariés mis en pcalle par l'entreprise.

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

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

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

#### 28.13.1. Catégories de salariés cadres

a) Les cadars dirigeants

Les craeds dtrenagiis tles que définis à l'article L. 3111-2 du cdoe du tiarval snot eulxcs des dtisiopnoiss du présent accord.

b) Les crdaes intégrés

Les credas intégrés snot smouis à l'horaire clitecloy de l'entreprise et se veiont dnoc apuliquer les modalités d'organisation du tpmes de taavril du présent accord.

c) Les cdaes autonomes

Il s'agit des careds de nauevix C1 et C2, visés par la cvetnonion ccltieolve puor lesuqles la durée du tpmes de tviraal ne puet être prédéterminée du fiat de la nutare de leus fonctions, des responsabilités qu'ils ecnixeret et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer eplomi du temps.

#### 28.13.2. Modalités d'aménagement du tpmes de traival des cadars autonomes

Pour les crades définis à l'article 28.13.1 c) du présent accord, il est psiblsae de crnlcoue des covnetnonis de foarift aneunl en jours, à ctodionin que le salarié l'ait accepté par la snatgiure d'une cnoteovnin idnuldevliie de fafirot en jrous dnas son cntraot de traival ou par aenvnat à son ctonart de travail.

Conformément à l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, cttee ceotovnnin précise les modalités d'aménagement du tpmes de travail, noeamntmt la période de référence, le nmrobe de jorus crmopis dnas le frifaot et la rémunération alulnene correspondante.

Compte tneu du rôle dévolu aux cdaers autonomes, lures heuers de présence crsporenonedt aux nécessités de l'organisation du tviaarl et de la slenuarvlce de son exécution. Elels ne peveunt dnoc être fixées de façon pérenne.

*Au cas où les fnotoncis d'un carde l'appelleraient fréquemment à tavriler padnent les horieras de nuit, ou les juros fériés, ou entraîneraient régulièrement des dépassements iunvddeliis d'horaires, sa rémunération et la durée tltaoe aelnnule de son tiavarl dvneoit en teinr compte.(a)*

##### 28.13.2.1. Période de référence

Le décompte des jruos ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence alnnelue qui s'entend du 1er jevainr au 31 décembre de l'année N.

##### 28.13.2.2. Nmbroe de jrous travaillés

a) Le nmrobe de jruos travaillés puor cttee catégorie de pnnlosrees est fixé, puor cniq saneeims de congés payés, à 217 jrous par an, journée de solidarité comprise.

*b) En cas de dépassement du nmorbe aeunnl de jruos danvet être travaillés, le crdae diot bénéficier au cuors du premier tsiermrte de l'année stvaunie d'un nmrobe de jruos de rpoes égal au dépassement constaté.(b)*

Le nborme de jrous denvat être travaillés puor l'année considérée ou la période de référence cncuole est alros réduit d'autant.

##### 28.13.2.3. Tpmes de rpoes qdtuiioen et hebdomadaire

Afin de gitranar une amtpudile rlonsainabe de ses journées d'activité, le salarié en fofrait jruos bénéficie d'un reops qeitoidun d'une durée de 12 hereus consécutives.

Le salarié en frofait jruos bénéficie également d'un reops hadoadrmbiee d'une durée d'une journée entière, en pcnriipe le dmnicahe à llaequle s'ajoute(nt) une journée ou duex demi-journées supplémentaire(s), en ppriicnie prise(s) cqhaue semaine. Dnas le cas où l'activité ne prtemeriatt pas la prsie de la demi-journée supplémentaire, ou ne la pertreatimt pas en totalité, le salarié drvea néanmoins bénéficier de 36 hurees consécutives de reops.

##### 28.13.2.4. Décompte de la durée du trvaail en journée et demi-journée et fioatxn du nborme de jruos non travaillés (JNT)(1)

Le tpmes de taraivl puet être réparti sur caetinsr ou sur tuos les jorus oavelurbs de la simenae et se décompte en journées et demi-journées.

Pour être décomptée cmome demi-journée travaillée, la période considérée diot remplir les critères catumfuils svuiants : ? ne pas cmootprer d'heure de niut au snes de l'article 30.2 de la présente ctvnoineon ; ? se trienemr au puls trad à 14 hreues puor le tavaril du mtian et être siuivie d'un rpeos qeuiotidn d'une durée d'au mnois 18 herues ou débuter au puls tôt à 12 hueers et être précédée d'un reops quedtoiin d'une durée d'au mions

18 heures. À défaut, une journée entière travaillée est décomptée.

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

En année pleine, le nombre de ces jours non travaillés est calculé comme suit. Nombre de jours calendaires de l'année diminués de : ? 104 jours de repos hebdomadaires ; ? 25 jours ouvrés de congés payés ; ? 217 jours travaillés ; ? X jours fériés qui ne sont pas des jours de repos hebdomadaires.

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

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

À défaut, le report des Jours non travaillés sur la période de référence suivante ne sera pas accordé, à l'exception des cas légaux de report obligatoire, ou dans le cas d'un accord expresse instituant entre l'employeur et le salarié.

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

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

#### 28.13.2.5. Rémunération(c)

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

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

Chaque salarié perçoit une rémunération annuelle au moins égale au minimum conventionnel calculé à l'année et compris dans la qualification conventionnelle du salarié. Elle sera versée, chaque mois, par 12e, indépendamment du nombre de jours travaillés.

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

#### 28.13.2.6. Impact des absences, des arrivées et départs en cours de période

##### a) Tenue des absences

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

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

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

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

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

##### b) Tenue des arrivées ou des départs en cours de période de référence

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

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

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

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

#### 28.13.2.7. Modalités de contrôle, d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail

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

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

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

En outre, l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié dans le cadre des entretiens prévus aux articles 28.13.2.7 et 28.13.2.8 du présent accord.

#### 28.13.2.8. Entretien annuel

Au terme de chaque période de référence, et au moins une fois par an ou sur une période de 12 mois consécutifs, l'employeur prend l'initiative d'un entretien avec le salarié ayant conclu une convention collective de forfait jours. Cet entretien peut être indépendant ou simultané à d'autres entretiens sociaux s'y substituant sauf demande expresse du salarié. Il porte sur : ? la charge de travail ; ? l'amplitude de ses journées travaillées ; ? la répartition dans le temps de sa charge de travail ; ? l'organisation du travail dans l'entreprise ; ? l'articulation entre son activité personnelle et sa vie personnelle et familiale ; ? sa rémunération ; ? la mise en œuvre du droit à la déconnexion ; ? le suivi de la prise des jours non travaillés et des congés.

#### 28.13.2.9. Entretien à la demande du salarié et mise en alerte

En complément des mesures prévues à l'article 28.13.2.7, un entretien peut avoir lieu, à tout moment de l'année, à l'initiative

du salarié confronté néanmoins à des difficultés d'organisation de sa charge de travail impliquant des durées de travail trop importantes.

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

Afin de prévenir le renouvellement d'une situation similaire, un comité de suivi de cet écart consigne les causes identifiées de la charge de travail et les mesures décidées afin d'y remédier.

Ainsi, les salariés bénéficiaires d'une situation de faiblesse au travail ont la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de leur hiérarchie directe, laquelle reverse le salarié dans les plus brefs délais et, en tout état de cause, dans un délai maximum de 15 jours, sans attendre l'entretien annuel.

28.13.2.10. Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

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

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

L'utilisation des outils de communication mis à la disposition des salariés bénéficiant d'une situation de faiblesse au travail sur l'année doit respecter leur vie personnelle et familiale.

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

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

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

Les représentants des salariés et les représentants du personnel de l'organisation de la déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent : ? l'implication de l'entreprise et l'adhésion de tous ; ? l'exemplarité de la part de l'entreprise et des salariés dans leur utilisation des outils de communication, et ainsi que pour promouvoir les bonnes pratiques.

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

Sans attendre l'entretien annuel, si, par exemple, le salarié est présent au travail à la déconnexion édictée dans le présent accord, un salarié émette que sa charge de travail ou son aménagement de travail paraissent l'amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il doit alerter, sans délai, l'employeur selon les modalités définies à l'article 28.13.2.8 du présent accord.

28.13.2.11. Visite médicale de prévention

Les salariés visés par une situation de faiblesse au travail ont également la possibilité de solliciter une visite médicale distincte.

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

(a) Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 28-13-2 est étendu sous réserve que les causes antérieures au fait que les salariés n'entrent pas dans la

définition du travail de nuit telle que prévue par l'article L. 3122-5 du code du travail. (Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

(b) Le b de l'article 28-13-2-2 est étendu sous réserve que les salaires ne dépassent pas le plafond prévu par l'article L. 3121-59, L. 3121-66 et du de l'alinéa du II de l'article L. 3121-64 du code du travail. (Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

(c) L'article 28-13-2-5 est étendu sous réserve que le salarié perçoive une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, conformément à l'article L. 3121-61 du code du travail. (Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

Article 29 - Contingent annuel d'heures supplémentaires  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé conformément à l'article 28.10.

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

Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ne sont pas comptées, en plus du paiement des heures aux taux majorés ou du paiement du salaire de remplacement, à une proportion égale à la moitié du salaire de repos, dont la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du code du travail. Si la compensation est constituée en remplaçant compensateur, ce remplaçant doit être payé le 31 mai de l'année n + 1, pour les heures acquises en année n.

Conformément aux dispositions de l'article D. 3121-21 du code du travail, lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que les salariés bénéficient de leurs droits de repos, les demandes de repos sont départagées selon l'ordre de priorité suivant : les demandes déjà différées, la situation de famille et l'ancienneté dans l'entreprise.

Article 30 - Travail de nuit  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Article 30.1 - Principes  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le travail de nuit n'est pas un mode habituel d'organisation du travail en raison des conséquences liées aux impératifs techniques du bon fonctionnement des entreprises. Ces conséquences sont liées à : ? la nécessité d'approvisionner le magasin avant son ouverture au public, dans le respect de la sécurité alimentaire et sanitaire et des réglementations relatives à la traçabilité des produits de consommation sur la période de travail de nuit ; ? la nécessité de maintenir les marchandises, notamment alimentaires, en rayon et de préparer le magasin en général, avant son ouverture au public ; ? l'adaptation des horaires d'ouverture à l'accueil du public dans des conditions optimales.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit tel que défini à l'article 30.2.1 du présent accord.

Article 30.2 - Définition du travail de nuit  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

*Tout travailleur entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit par la loi, qui prévoit qu'une artue période de 9 heures consécutives s'écoule entre 21 heures et 7 heures, et conformément nécessairement l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après consultation des représentants du personnel.(a)*

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

*(a) Le 1er alinéa de l'article 30-2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-22 du code du travail prévoyant que, à défaut de convention collective définissant la période de travail de nuit, seul l'inspecteur du travail peut arrêter la définition d'une période différente. (Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)*

Article 30.3 - Définition du travailleur de nuit  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Est un travailleur de nuit tout salarié majeur, non soumis au régime du forfait en jours, qui durant la période de travail de nuit définie à l'article 30.2 du présent accord : ? s'accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de nuit de son temps de travail quotidien ; ? s'accomplit au moins 270 heures de travail, sur une période continue de 12 mois consécutifs.

Article 30.4 - Majorations de salaire  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les heures de travail effectuées pendant la période de travail de nuit définie à l'article 30.2.1 donnent lieu à la majoration de la rémunération, que le salarié qui les effectue, soit travailleur de nuit ou non, et dans les conditions suivantes : ? majoration de 5 % du salaire horaire de base pour toute heure accomplie entre 21 heures et 2 heures ; ? majoration de 20 % du salaire horaire de base pour toute heure accomplie entre 2 heures et 6 heures.

*(a) L'article 30-4 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-4 du code du travail s'agissant des croûtes au travail en soirée dans les zones touristiques internationales, la rémunération des heures effectuées entre 21 heures et l'heure du début de la période de travail de nuit (qui peut être décalée jusqu'à minuit) devant être au moins doublée. (Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)*

Article 30.5 - Dispositions particulières applicables aux travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

#### 30.5.1. Rémunération et affectation

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

#### 30.5.2. Durée du travail des travailleurs de nuit(a)

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

#### 30.5.3. Rôles complémentaires des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un rôle complémentaire payé et attribué par année civile ou période de 12 mois consécutifs dans les conditions suivantes : ? 1 jour par an prorisé lorsque, selon son horaire habituel, au moins deux fois par semaine, le salarié accomplit 3 heures de son travail quotidien au cours de la période de nuit, dans que le nombre d'heures travaillées de nuit soit égal ou supérieur à 300 ; ? 1 jour ouvré si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est comprise entre 300 et 900 heures ; ? 2 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 900 heures et inférieur ou égal à 1 300 heures ; ? 3 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 1 300 heures.

Ces rôles complémentaires sont pris par journée entière ou demi-journée ou cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs qui suit celle de leur acquisition. La prise de ces rôles est fixée suivant les mêmes modalités qu'en matière de prise de congés payés.(b)

#### 30.5.4. Organisations des temps de pause

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

#### 30.5.5. Dispositions particulières

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

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

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

#### 30.5.6. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

Il prend les mesures nécessaires pour assurer la formation professionnelle des travailleurs de nuit, afin qu'ils puissent bénéficier, comme les autres salariés, des avantages prévus dans le plan de formation de l'entreprise, y compris ceux concernant la mise en œuvre de la participation au développement de la vie professionnelle.

#### 30.5.7. Mesures destinées à favoriser l'articulation de l'activité professionnelle avec la vie personnelle et l'exercice des responsabilités familiales et sociales

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

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

de licenciement.

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

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

(a) L'article 30-5-2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-18 du code du travail, le dépassement des 40 heures hebdomadaires pour les travailleurs de nuit ne résulte pas de l'inspecteur du travail mais d'un accord collectif dans que cette durée puisse dépasser 44 heures (L. 3122-18). (Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

(b) La dernière phrase du 6e alinéa de l'article 30-5-3 est exclue de l'extension en ce qu'elle n'est pas conforme aux dispositions de l'article L. 3122-8 du code du travail, un travailleur de nuit ayant le droit, en plus de toutes les autres formes de repos et des congés payés prévus par le code du travail, à un repos postérieur qui doit être pris le plus prochainement possible pour assurer la santé et la sécurité du travailleur de nuit. (Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

(c) Le mot « régulier » de la première phrase du 1er alinéa de l'article 30-5-7 est exclu de l'extension, le code du travail ne distinguant pas les salariés qui seraient travaillant de nuit « réguliers » et ceux qui seraient des travailleurs de nuit « non réguliers ». (Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

(d) Le 1er alinéa de l'article 30-5-7 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-13 du code du travail, la priorité d'emploi sur un poste de jour n'étant pas limitée aux seuls salariés justifiant d'incompatibilités avec des obligations familiales impérieuses, mais bien à tout travailleur de nuit qui le souhaite. (Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

Article 31 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

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

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

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

À l'exception des salariés recrutés pour travailler en semaine le week-end, ou du choix d'autres modalités de repos définies d'un commun accord, notamment afin de permettre un niveau supérieur de compétences aux salariés qui le souhaitent, les salariés travaillant habituellement dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail doivent, en tout état de cause, bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives intégrant le dimanche : ? au minimum huit jours dans l'année des lors qu'ils travaillent habituellement au moins la moitié des semaines de l'année ; ? au minimum six jours dans l'année des lors qu'ils travaillent habituellement au moins la moitié des semaines de l'année.

(a) Le 1er alinéa de l'article 31 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail selon lesquelles les heures consécutives de repos doivent être ajoutées au repos hebdomadaire. (Arrêté du 22 mars 2024-art.

1)

(b) Le 3e alinéa de l'article 31 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-13 du code du travail qui prévoient que les salariés bénéficient d'un repos compensateur, par exemple et par conséquent d'une journée entière et que ce repos compensateur s'ajoute au repos hebdomadaire et au repos quotidien. (Arrêté du 22 mars 2024-art. 1)

Article 32 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

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

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

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

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

Article 33 - Travail des jeunes

En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Article 33.1 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

Il est notamment précisé que la durée du travail effectif des jeunes salariés, apprentis ou stagiaires, ne peut être supérieure, temps de formation compris à : ? 35 heures par semaine et 8 heures par jour ; ? et 35 heures par semaine et 7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires.

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

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée légale ou maximale normale du travail des autres employés dans l'établissement.

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

Le repos quotidien est d'au moins 12 heures consécutives et 14 heures consécutives si le jeune a moins de 16 ans. (a) Le 5e alinéa de l'article 33-1 est étendu sous réserve du

recept des dsipioinosts de l'article L. 4153-3 du cdoe du tiraval aux teemrs dleqlueses les dérognations au régime de durées de tirvaal memliaxas prévu à l'article L. 3162-1 aliplabpce aux jueuns trraiealluvs ne snot pas aaipppblelcs aux mrineus âgés de qtauoze à sezie ans spsiecltebus de telilarvar pnndeat les vceanas scolaires. (Arrêté du 22 mras 2024-art. 1)

#### Article 33.2 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Par exptocein aux diinopotsiss des arcleits D. 3231-3 et D. 4153-3 du cdoe du travail, les anbtmteteas prévus puor la rémunération des jneues salariés (-20 % puor les jneues de 16 à 17 ans et-10 % puor les jeeuns de 17 à 18 ans) snot supprimés.

À l'issue de la période d'essai, ces atetatmnebs snot supprimés, et la rémunération des jneues salariés est égale à cllee des salariés aeutlds du même neivau de classification.

#### Article 33.3 - Journée défense et citoyenneté

En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les jeeuns salariés âgés de 16 à 18 ans, astetjissus à la journée défense et citoyenneté, bénéficient d'une atoitarsuon eeltenoxiclpne d'absence d'une journée dnas le but ecuxsif de priitcaepr à cttee journée. Cttee asrtutaoiion enonltpeixlece d'absence n'entraîne pas de ptere de rémunération.

#### Article 34 - Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

##### Article 34.1 - Généralités

En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le tpmes prietal s'apprécie dnas le crade de la semaine, du mios ou de l'année au rergad de la durée légale, cvnoeolelnintne ou de clele pratiquée dnas l'entreprise ou l'établissement, si ces durées lui snot inférieures.

Sont considérés cmome taanrliaavl à tepms partiel, les salariés dnot la durée du trvaail est inférieure à la durée légale ou cinolenntvnloee du travail. Ces dnerreis bénéficient des mêmes drtois légaux et cnlnioeoentvns que les salariés à tepms complet.

##### 34.1.1. Cantrot de tiavral ou annevat écrit

Le carntot de tavaril à tmpes pearitl diot impérativement friae l'objet d'un crnotat de trviaal écrit ou d'un avenant, cfroonme à l'article L. 3123-6 du cdoe du tairavl qui mtnnnieoe nneommtat : ? la qiaoultcifian du ou de la salarié(e) ; ? les éléments de la rémunération ; ? la durée himddraaboee ou mulseelne du travail, lrusqoe la durée du tvaaril est répartie à la sniaeme ou au mios ; ? les modalités soeln lqsueleels les haoerirs de tavaril puor cahue journée travaillée sreont communiqués par écrit au salarié ou à la salariée ; ? les cas dnas lqeuls une modtacifoini de la répartition des hroeirs puet avoir leiu et la nrtuae de ctete miadticofoin ; ? les cnoinidtos de rucoers aux heures complémentaires asini que luer norme mumixam ; ? la cvoiotennn clvlcoetie appliquée dnas l'entreprise.

Le crantot ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de trivaal etnre les juors de la snaieme ou les smaeneis du mois.

##### 34.1.2. Rémunération des salariés à tmpes partiel

Les salariés à tepms petiarl senort traités seoln les piierncps rilatefs à la rémunération des salariés à temps pelin dnas le rcepst des règles de proportionnalité.

#### Article 34.2 - Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

##### 34.2.1. Durée mmainlie hmoddbeariae

Conformément aux diosnptosis de l'article L. 3123-27 du cdoe du travail, la durée mnaimlie de tivaarl des salariés à temps pretail est fixée à 24 hueres par semaine, ou l'équivalent msneel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un acrocd coileltcf pirs en aialoiptpcn de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail.

##### 34.2.2. Dérogations à la durée manlmiie

Une durée cncuarltletoe inférieure à la durée mlaimine prévue à l'article 34-2-1 du présent accrod peut, par exception, et conformément aux dsioiptonsis légales et réglementaires en vigueur, être cnneove dnas les cas suvnatis : ? sur dndeame écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à fiare fcae à des ctioantens personnelles, ou puor luer pmetrtere un cuuml d'activités aifn d'atteindre au mnios la durée mamlinie légale ; ? puor les étudiants âgés de mnois de 26 ans telatriuis de la crate d'étudiant ou d'un crfticeait de scolarité en cruos de validité à la dtae d'effet du contrat. Dnas ce cas, la durée du tavaril diot être ctpmbiloae aevc la ptosuruie des études ; ? puor les cnrtaots de tiaravl clouncs dnas le crade de reteamclempls de salariés anbstes ; ? puor les cnattros de tivaral d'une durée au puls égale à 7 jours.

#### Article 34.3 - Période d'interruption au cours de la même journée

En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Au corus d'une même journée, les heiorras d'un ou d'une salarié(e) à temps prtaiel ne dinoevt creopomtr qu'une iruoerpinttn d'activité qui ne puet être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une irrnptueitn au muxaimm de 3 hereus est pbsiolse si elle est justifiée par la fermuete qdtuoieinnie du pinot de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur diot prévoir une caeiotrntpe suos fmore d'une indemnité fritfiaaore par herue de dépassement, ceaprronsndot au mnumiim garanti.

Cependant, l'employeur diot ganitarr une période mimnliae de tivaral citnonu de 3 hurees par jour.

#### Article 34.4 - Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans le ctoanrt de travail, l'employeur puet prévoir la possibilité de riureocr à des heerus complémentaires. Toutefois, le norbme de ces herues ne puet excéder le tires de la durée prévue dnas le cnoart de traaivl en curos au menmot de la réalisation de ces hreues complémentaires.

Le recruos à ces herues complémentaires n'est poslsbie que si le cartont de tivaarl ou l'avenant : ? mnntiootee expressément la possibilité de ricroeur à ces hereus ; ? et fxie le nobmre mmxauim d'heures complémentaires punaovt être réalisées par le ou la salarié(e).

Ces heuers complémentaires ne pevunet aovr puor efeft de ptoerr la durée du traiaavl effectuée à un nveiau égal ou supérieur à ceuli de la durée de tivaral légale ou conventionnelle.

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir : ? 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ; ? 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

L'employeur doit retesepcr au minimum 3 jours ouvrés pour imonerr le ou la salarié(e) qu'il ou elle ereutffeca des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Dans le cas contraire, le salarié peut ruseefr snas que ce soit un motif de licenciement.(b)

(a) L'article 34-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-9 du code du travail qui prévoient que les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail nmonmeatt au niveau de la durée du travail fixée collective ou conventionnelle inférieure à la durée légale. (Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

(b) Le premier alinéa de l'article 34-4 est exclu de l'extension en ce qu'il vrenneitot aux dispositions de l'article L. 3123-10 du code du travail qui prévoient que le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. (Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

Article 34.5 - Modification de la répartition des horaires dans une période inférieure ou égale à la semaine  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

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

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

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

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

Article 34.6 - Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail et aux modalités définies à l'article 28 du présent accord, l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes.

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

Il peut s'appliquer à tous les salariés concernés.

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

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

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

Article 34.7 - Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

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

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

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles avant que ceux-ci ne soient offerts à d'autres personnes.

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

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

Article 34.8 - Avenants temporaires « compléments d'heures »  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

### 34.8.1. Principe

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

Cette modification est opérée dans le cadre d'un avenant au contrat de travail qui définit le choix de l'entreprise et du salarié de modifier temporairement la durée contractuelle du travail dans que les heures supplémentaires à cette occasion ne constituent des heures complémentaires.

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

Pour les étudiants, la priorité sera donnée aux emplois à temps scolaires/ d'études pour la passerie aux bibliothèques de la commune initiales. Tous les avenants temporaires « complément d'heures » ne peuvent pas faire l'objet d'une scolarité ctnore le salarié.

#### 34.8.2. Mise en œuvre

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à l'employeur de se voir proposer pour compléter les compléments d'heures d'indemnisation des salariés à temps partiel. Dans ce cas, l'employeur est tenu de leur proposer les heures d'indemnisation correspondantes avant de recourir à une externalisation.

Hors les avantages prévus pour le relèvement de salariés à temps partiel, le nombre d'heures de compléments d'heures, calculés avec un même salarié, est légalement limité à huit par an, quelle que soit la durée de calcul de ces avantages.

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

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

L'avenant tapotant le salarié de n'accepter que les heures de compléments d'heures avec ses propres contraintes. C'est pourquoi, il ne peut, en aucun cas, être tenu de l'accepter. Son refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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

#### 34.8.3. Formes

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

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

Article 34.9 - Information des représentants du personnel  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

À cet effet, dans le cadre de la consultation sur la situation sociale de l'entreprise, l'employeur remet au comité social et économique, un bilan sur la situation à temps partiel par rapport au nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, le nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée maximale prévues par l'article L. 3123-27 du code du travail ainsi que les heures de travail à temps partiel pratiquées.

Article 34.10 - Heures de délégation  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, les

heures de délégation des salariés à temps partiel sont équivalentes à celles des salariés à temps complet.

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

Article 35 - Compte épargne temps  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

L'ouverture de ce compte est une démarche seectinrmt vonlaoit du salarié, sans condition d'ancienneté et sous le accord de l'employeur.

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

Article 35.1 - Alimentation du compte épargne-temps  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

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

Article 35.2 - Indemnisation des congés  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

Article 35.3 - Utilisation du compte épargne-temps  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

À défaut de précision dans le code du travail, le délai de prévenance est de : 1 mois pour un congé ne dépassant pas 2 semaines ; 3 mois pour un congé d'une durée supérieure ; 3 sauf accord préalable de l'employeur.

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

Article 35.4 - Gestion du compte épargne-temps  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

L'employeur doit faire mentionner sur le bulletin de paie, ou sur un document annexé au contrat de travail : ? le nom du congé indemnisé ; ? les droits utilisés au titre du mois considéré ; ? le montant de l'indemnité correspondante.

L'employeur peut ouvrir pour une période de compte épargne temps en heures ou en jours.

Article 35.5 - Statut du salarié en congé  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

#### 35.5.1. ? Rupture anticipée du salarié

Le salarié ne pourra réintégrer l'entreprise de façon anticipée qu'avec le consentement de l'employeur.

#### 35.5.2. ? À l'issue du congé

Le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire à rémunération égale (a).

(a) Les termes « ou un emploi similaire à rémunération égale » de l'article 35-5-2 sont exclus de l'extension en ce qu'ils conviendront aux articles L. 3151-2 et L. 3152-2 du code du travail, l'accord ne prévoyant pas de manière suffisamment précise les conditions pour lesquelles le salarié ne retrouvera pas à son retour son emploi et n'est pas censé au dopitissif de compte épargne temps qui permet au salarié de retrouver son droit à congé. (Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

Article 35.6 - Cessation du compte épargne temps  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

#### 35.6.1. ? Rupture du contrat

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

L'indemnité est égale au pourcentage du nombre d'heures inscrites au compte épargne temps par le salaire horaire de base du salarié en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail.

#### 35.6.2. Monétisation du compte épargne-temps à l'initiative du salarié

Le salarié peut renoncer à son compte épargne-temps dans les mêmes cas que ceux qui justifient le déblocage anticipé des droits au titre du régime général de retraite prévu par l'article R. 3324-21-1 du code du travail.

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

#### 35.6.3. Modifications de la situation juridique de l'employeur visées à l'article L. 1224-1 du code du travail

Le transfert du compte épargne-temps, annexé au contrat de travail, est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés par l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 36 - Co-investissement formation  
En vigueur étendu en date du 17 janv. 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les obligations des salariés et des employeurs et les obligations des salariés et des employeurs ont pour objet de permettre à l'employeur d'adapter les compétences de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Le temps de formation passé dans ce cadre est assimilé à du travail effectif.

En revanche, lorsque les formations sont destinées à approfondir les compétences professionnelles des salariés, elles ne doivent pas être effectuées pendant l'emploi occupé, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, dans le cadre du co-investissement. Cette possibilité n'est ouverte qu'avec l'accord du salarié dans la limite d'un cinquième de 30 heures par an.

L'entreprise organise et finance la formation.

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

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

## Chapitre V Congés payés

Article 37 - Congés payés annuels  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

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

Sont notamment considérées comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés, sous réserve des dispositions légales : ? les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux articles L. 1225-1 et suivants du code du travail ; ? les périodes limitées à une durée maximale de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie prolongée ; ? les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve malade ou rappelé au service national à un titre quelconque ; ? les congés de formation économique, sociale et culturelle prévus aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

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

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

Article 38 - Ordre des départs en congés payés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

Cet ordre est établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des vœux exprimés par les intéressés, et spécialement : ? de l'existence de famille, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; ? de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ; ? de la durée de l'ancienneté chez l'employeur ; ? le cas échéant, de l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'employeur doit notamment s'efforcer de faciliter le départ en

congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les conjoints et les parents liés par un Pacte familial ont droit à un congé simultané.

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

Article 39 - Congés autorisés pour circonstances de famille  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Article 39.1  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Tout salarié a droit, sur justification, aux congés et permissions pour certaines raisons de famille prévues ci-dessous : ? pour le mariage ou le Pacte du salarié : 4 jours ouvrés ; ? pour le mariage du frère ou de la sœur du salarié : 1 jour ouvré ; ? pour le mariage d'un enfant du conjoint, concubin, ou partenaire lié par un Pacte du salarié : 1 jour ouvré ; ? pour le mariage des descendants du salarié : 1 jour ouvré en cas d'ancienneté du salarié de moins de 6 mois et 2 jours ouvrés au-delà ; ? pour le mariage des ascendants de moins de 6 mois : 3 jours ouvrés ; ? pour l'arrivée d'un enfant dans le foyer du salarié placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même motif dans le cadre du congé de maternité. ? pour le décès d'un enfant à charge ou non du salarié, 5 jours ouvrés ou : ?? 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ; ?? 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ; ?? 7 jours ouvrés en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge et vivant avec le salarié. Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence ; ?? en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours ; ? pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacte ou concubin du salarié : 3 jours ouvrés ; ? pour le décès du père, de la mère du salarié : 3 jours ouvrés ; ? pour le décès du beau-père, de la belle-mère du salarié : 3 jours ouvrés ; ? pour le décès du frère, de la sœur, du demi-frère ou de la demi-sœur du salarié : 3 jours ouvrés ; ? pour le décès du beau-frère, de la belle-sœur du salarié : 1 jour ouvré ; ? pour le décès du beau-fils ou de la belle-fille du salarié : 1 jour ouvré ; ? pour le décès d'un petit-

enfant du salarié : 1 jour ouvré ; ? pour le décès d'un grand-parent du salarié, du conjoint, du partenaire lié par un Pacte ou du concubin du salarié : 1 jour ouvré ; ? pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ; ? pour la journée défense et citoyenneté : 1 jour ouvré.

Ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire.

Article 39.2  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

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

## Chapitre VI Absences pour maladie, accident du travail ou maternité

Article 40 - Indemnisation des absences  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Article 40.1 - Maladie d'origine non professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté auprès d'un employeur relevant de la présente convention bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale dans les conditions prévues dans le tableau ci-dessous, à condition : ? d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrés de cette incapacité ; ? d'être pris en charge par la sécurité sociale ; ? d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des États parties à l'accord sur l'espace économique européen.

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

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

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

Pour la détermination des cotisations d'indemnisation, il est tenu compte des cotisations déjà effectuées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que, si

plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale et les montants d'indemnisation n'excèdent pas les limites définies ci-dessus.

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

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

crseoadprontt à la moenyne des 3 drireens mios de saailres bruts (avec pisre en coptme de 3/12 des gicfttnariaios et permis annuelles).

L'employeur puet aersusr le vreenmset de l'indemnisation svnuait la même périodicité que le salaire. Dnas ce cas, l'employeur est subrogé dnas les droits du salarié cnronecat les rbmneetesmuros des paeirtsntos versées par la sécurité silcae et l'organisme de prévoyance.

Article 40.2 - Accident de travail

| Ancienneté  | Indemnisation                         | Délai de cercnae puor le vmerenest des indemnités |
|-------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------|
| De à 3 ans  | 40 jruos à 90 % plus 30 jruos à 66 %  | Dès le 1er juor d'absence                         |
| + de 3 ans  | 50 jrous à 90 % plus 40 jorus à 66 %  | Dès le 1er juor d'absence                         |
| + de 5 ans  | 60 jrous à 90 % plus 50 juros à 66 %  | Dès le 1er juor d'absence                         |
| + de 10 ans | 70 jorus à 90 % plus 60 juros à 66 %  | Dès le 1er juor d'absence                         |
| + de 15 ans | 80 juros à 90 % plus 70 juors à 66 %  | Dès le 1er juor d'absence                         |
| + de 20 ans | 90 jrous à 90 % plus 80 jrous à 66 %  | Dès le 1er juor d'absence                         |
| + de 25 ans | 100 jorus à 90 % plus 90 jours à 66 % | Dès le 1er juor d'absence                         |

Article 40.3 - Maternité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariées anayt puls de 1 an d'ancienneté au juor de l'arrêt de taraivl puor maternité bénéficient de luer temraientt intégral penadnt la durée du congé de maternité, suos déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

Pour bénéficier de la pcroetoitn légale et ceonnonevltlie de la gssessore et de la maternité, la salariée remet crtnoe récépissé ou evoine par lrtete recommandée aevc aivs de réception à son employeur, un cfaciritit médical antstaett son état de gssrossee et la dtae présumée de son achocnumeect ou la dtae eeffvicté de celui-ci, asini que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état poolghiqatue nécessitant un annleemolgt de la période de soisuspenn de son cntoart de travail.

La salariée diot artveir son eloueypmr du mitof de son ascnebe et de la dtae à llauglee elle enetnd rreenprde le travail. Cttee ioaroitmfn est faite par ltrete recommandée aevc aivs de réception.

Article 41 - Garantie d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 41.1 - Absences résultant de la maladie  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les aebnsecs résultant de la mailade entraînent la spunessoïn du coartnt de travail.

La nécessité de rlepaemcr un salarié malade puet entraîner le lecmneicniet de ce salarié si la mdaiale dnott il est atientt entraîne un arrêt de tarival supérieur à 12 mois.

Article 41.2 - Absences résultant d'un accident du travail  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux disiinopotss légales, les asnceebs résultant d'un andcecit du tivaral ou d'une mdiaale pnneroeilsfsole entraînent la ssspuonien du corntat de tairval pnneadt l'arrêt de tavaril aisni que, le cas échéant, pddannet le délai d'attente et la durée du sgtae de réadaptation, de rééducation ou de ftoiomarn

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés aebnsts puor csaue d'accident du tvraail ou d'accident de tjeart reuconns et indemnisés cmome tles par la sécurité sociale, bénéficient d'une inodteainmsn dnas les cintodinos prévues à l'article 40.1 et selon les modalités ci-dessous :

plfsoonisIneere que diot siurve l'intéressé.

Article 41.3 - Maternité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les femems en état de gsrssoose bénéficient d'un congé de maternité accordé conformément aux dsipstooniis légales en vigueur. (1)

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

(1) Le 1er alinéa de l'article 41-3 est étendu suos réserve du rspceet de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Chapitre VII Égalité professionnelle.Égalité de traitement

Article 42 - Principes fondamentaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans l'attente de la négociation d'un acocrd riletaf à l'égalité pelriefsnlnsooe dnas la bcnhrae qui svuira la colonucsin du présent avenant, les orsatnigoans peiernlssfnleoo et les oiganaonrstis de salariés réaffirment luer aetamhtnct au prciipne fedtaamonnl de l'égalité ernte les femems et les hommes.

Dans ce cadre, els eednenntt gatnarir l'égalité pioffloesensrne et sraialale ernte les femems et les hemmos dnas tuos les domaines, définir les pnpeicirs et mrtete en ?uvre les dtoispsinios vnisat à améliorer l'égalité des caecnhs et de tnemeartit tuot au lnog de la vie professionnelle.

À cet égard, elles siahtnueot icinetr les entreprises, ntmmneoot par les ftnmecaïenns mutualisés de la famiorotn possrieefnlnole continue, à eganegr des peiquitlios aviects en ce domaine.

À cet effet, les eyoupmrels s'engagent à rspetceer les dsnpsioiits légales et réglementaires revatiels à l'égalité pnfsllsroeioene etre les fmmees et les hemmos et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions ccnreonnat les reoantlis du travail, nmoamntet l'emploi, la rémunération, l'exécution du crtnaot de tiavarl d'un salarié en considération du xxee ou de la stitioaun de famille, ou sur la bsae de critères de

cohir différents sleon le sxee ou la suttioian de famille.

Article 42.1 - Égalité d'accès à l'emploi et non-discrimination  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Afin d'assurer un accès à l'emploi égal et non drncoiamritisie puor les fmmees et les hommes, les oaoinatirngs seyinalcds d'employeurs et les orgniaanoits scdylaneis de salariés que les critères de rtenmeeurct dnioevt s'appuyer sinttrecent sur les sleeus compétences et les qonlaafcutiis des cdaiadtns et non sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Elles ont également puor oceibtjf que le rreenmetuct au sien des eipsretenrs reflète le puls poslbise la répartition des ctnadeuardis entre les feemms et les heomms candidats, à prfiol équivalent.

Dans ce cadre, les ofefrs d'emploi qui snot publiées tnat au sien même des episternres qu'en eretxne dvoneit être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, elels ne dnioevt en acuuu cas creoomptr de mintoen ritvleae au sxee ou à la stouitain de famille.

À pjerot professionnel, motivations, pteintel d'évolution et compétences comparables, les crdaeniaudts miacsules et féminines doneivt dnoc être analysées sleon les mêmes critères.

Les dsifiiposts de sélection dveinot reetsr ctortsuins eielcsvuenmxt aouutr de la niootn de compétences et d'aptitudes pnoloieifrensss reisuqes puor ocucepr le pstoe à pourvoir.

Pour ce qui est des pssucoers de reneetcumrt ietnnre ou externe, ceux-ci dioenvt se dérouler dnas les mêmes ctoidnons puor les feemms et les hommes. À cttee fin, les erenreitsps de la bhrnace sorbnielenissit le pnnesorel chargé du reemertcnut à l'égalité professionnelle.

De la même façon, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le ptsoioninenemt d'un elmpoi dnas la girle de cascsiitflioan ne dineovt en aucun cas tiner cpomte ni du sexe, ni de la sautiiton filaliame du ftuur taltirue ou tartiuiile de l'emploi concerné. Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne proura slilcotier que des imaoronftins écrites ou orales, aaynt un rpaport dricet aevc l'exercice de l'emploi concerné.

Les onaintrgisaoas sdlnaeycs d'employeurs et les ogsiraotnnais salenydcis de salariés rpllpeenat également que l'état de gsresosse ou la csaciannosne de la msie en ?uvre d'une procédure d'adoption ne dvoniet pas être pirs en considération puor rufeesr l'embauche ou mttree fin à la période d'essai.

Il est irntiedt de rheeccrhr ou firae rrcehhceer ttuoe ifrimotaonn caernncnot l'état de gosrsesse ou la msie en ?uvre d'une procédure d'adoption.

Enfin, il cvnineot de reeplapr que la pernsone ciddtaane à un eolmpi n'est pas tneue de révéler son état de gsrssesse ou la msie en ?uvre d'une procédure d'adoption en cours ou à venir.

Les orontsgaiains slydcanies d'employeurs et les ornnstaiigaos syeidclnas de salariés renplepat que la loi et la jdsruerincpue dopssenit que les fmemes bénéficient, dnas les mêmes citnnodios que les hommes, des prmiooonts dnas que les aeecnsbs puor maternité ou aootidpn y fnessat obaltsce ou les ralentissent.

À ce titre, elles suoatneiht que les eertinsreps de la bahcnre s'engagent à asruser une gatiarne d'évolution des fmemes et des homems opcuacnt des eoilmps iueeqtnids et dnoissapt d'une expérience similaire.

Elles considèrent que les etnneteris iivlduidnes mis en ?uvre au sien des eenirserpts dnioevt cetuiotsnr l'outil privilégié puor pertetmre une aansyle en ce sens.

La msie en ?uvre des eetertnnis pfoeinnlosrss ieluidvinds et

des blains de compétences diot être de nautre à rredne pssloibe une évolution penfonslloierse fondée ecuivxsentemt sur les compétences et aiptudtes prnnoeelfoesisls des salariés, indépendamment de luer sexe.

Les ereeptnrsr veinlerolt à ce que les critères d'évaluation ne soinet pas scuroe de discrimination.

Comme en matière de recrutement, les oarosintgnis sdeniclyas d'employeurs et les ogntsaniroas sidnyclaes de salariés dmneadnet aux ertisprenes de vlleier cmonetsmnat à ce que les critères utilisés dnas les définitions de pteoss overuts à la mobilité inetrne ne sneiot pas de nautre à entraîner une dciotranmsiin fondée sur le sexe.

Les fmmees et les hmmeos dnoveit poiouvr bénéficier d'une ataeficoftn dnas discrimination. Puor cela, la définition du cnetonu des tâches attribuées et de l'organisation du tviraal ne diot pas conidure à une dantsiimoricn de fait.

Il est rappelé que les fmeems et les hemmos dvoenit pvoiuor accéder à tuos les empoils qeul qu'en siot le nvaieu de responsabilité.

De la même façon, les oiaasngroitns slndeicays d'employeurs et les oioairnstgnas siydclnaes de salariés doivent s'assurer en pacneemrne que les intitulés, la diiceostrpn des epmilos et des métiers dnas la cfalsiosctiain des emilops de la bhancre ne cndosienut pas à une drsiinciutamn sexuée.

Enfin, elles dmdeneant aux ereieptnrss de fraie en sotre que les aménagements d'horaire et du tepms de tavairl en général punisset pterremte aux femmes et aux hmomes d'évoluer dnas otbscale dnas luer vie pflrononesliese tuot en luer ptenraemt de cinliceor luer vie familiale.

Article 42.2 - Égalité de rémunération  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Tout eyelumpor est tneu d'assurer puor un même tivraal ou un traiaavl de vealur égale l'égalité de rémunération ertne les fmmees et les hommes, et ce conformément aux dspiiiotosns de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail. C'est l'application du pricinpe « À tvraail équivalent, siraaale égal ».

Le recsept de ce prpciine cutisntoe un élément fnneotamdal de la pilioqtue de rémunération et d'évolution poieflsleosnre dnas les eetsrnepris de la branche.

Ainsi, les disparités de rémunération dnas une même entreprise, un même établissement ou dnas un même grupoe snot possibles, mias elels ne penvuet pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments cftntsioutis de la rémunération d'un salarié deinvot asini être établis sur des nmeors iqdienetus puor les femems et les hommes.

Les catégories et les critères de coistafiliacsn et de pooimtrn professionnelle, asni que tetous les arteus baess de cclaul de la rémunération dniovet être comunns aux taavrluirs des duex sexes et ne dvneiot pas être drniatcsinims puor les salariés aynat bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé praaetnl d'éducation.

Les ognistanroais slcndaeyis d'employeurs et les oitsannrogais sneidlcays de salariés rneplpaelt le pinrcpie d'égalité de tiamenrtet ertne les salariés tnillaavrat à tmpes plien et les salariés talnlaravit à temps pteartil en teems de carrière et de rémunération.

Une différence de rémunération ertne des salariés opuncact un eolpmi siirialme diot être justifiée par des rnsioas oitebcjevs et matériellement vérifiables.

À ce titre, les oignotiaasrns saeicndyls d'employeurs et les oanritsianogs slanydiacs de salariés rnplppeat que les négociations de la bhanrcce nenaomtmt sur les saialres visnet à

définir et à prrmmear les msreeus pmaernettt de semupirp les écarts de rémunération entre les fmeems et les hommes.

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

En outre, afin de bénéficier d'un dsitgianoc précis sur la situation comparée de la rémunération entre les femems et les heomms dnas la branche, les oairtigosnans secdnialys d'employeurs et les osingniataros sneciaylds de salariés décident que le rrpoot de bncarhe coprrteoma désormais une synthèse des données spécifiques liées à cette question.

*(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 42-2 est étendu sous réserve du rpeest de l'article L. 1132-1 du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

Article 42.3 - Égalité d'accès à la formation professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les onairintoass sinldcaeyd d'employeurs et les ooirasginatns saycelidns de salariés considèrent que la fmoirtaon pesonenolsirlfe cnutinoe cuonitste un leevir etesisenl puor asresur une égalité de ttneremait entre les fmeems et les hommes.

Ainsi, par le développement des compétences, la fmrotaion prelenolifsnose ccnoourt au prpnice d'égalité psneriooeflsne entre les feemms et les hommes.

Les oiarantongsis sceyndials d'employeurs et les oistiagnarons seaclndniys de salariés sneituoat que les ertespnernis de la bahcre giretaannst que tuos les salariés soenit en mesure de bénéficier d'égales ciitodonns d'accès à la fmoiotarn pnoselfieolrse qules que soeint luer satutt professionnel, luer sexe, luer âge et le naveiu de fmrotaion visé.

À cet égard, elles raepelpnlit que la soiotatin faaliilme ne diot pas être un oltsabe à l'accès à la formation.

Ainsi, les eisneprtres doieynt aresur un égal accès etrne les femems et les hmemos aux anotcis de formation, de balin de compétences et de vdlitaioan des acuiqs de l'expérience mises en ?uvre dnas le carde du paln de développement des compétences et des auetr dsisfipsois de ftioaomrn issus des donioisptiss légales en vigueur, que les salariés seniot à tpmes pieln ou à tpmes pital et quelle que siot la filière d'emploi concernée.

Les oatnisiarnos salcidynes d'employeurs et les ooignisntaras seidyncas de salariés rpeaplnt que, puor le calcul des drtois otveurs au ttre du cpmote prnensoel de fatooirmn (CPF), la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de paternité, de stoeiun fiimalal ou puor un congé pneatarl d'éducation à tpmes pelin ou à tpmes peitarl est pisre intégralement en compte.

Enfin, le reufs ou le rorpet d'une dednmae de fomaitorn par une enireprste à un salarié diot être motivé par des rsaions indépendantes de son sexe.

Article 42.4 - Organisation du temps de travail et prise en compte des obligations familiales  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les otgoniarsinas snadielcys d'employeurs et les onnaitosgrais sdcylaneis de salariés eaogunrenct les eopyermuls à pnerdre en cotmpe les ooinagitlts des salariés liées à luer vie fliaiame dnas l'organisation du tpmes de travail.

Ainsi, les éventuelles mnciidoiaftos d'horaires dveonit répondre à des bnioess nécessaires à la bnone mhrace de l'entreprise.

Dans le cas où des femmes ou des hmeoms sreainet demunerads d'aménagements d'horaires, les enetirpress s'efforceront de receehchrr les meluriles sooitlnus adaptées puor le salarié aifn de pavrienr à cilnecior vie pnllirefoenssoe et vie familiale. Dnas ce cadre, il est souhaité qu'elles prêtent une atoitetnn ttuoe particulière aux faemlils monoparentales.

Les osginoanaitrs syeidcnals d'employeurs et les oiaingsrtoans snclayeds de salariés deadmennt aux eoyrlumeps de villeer à privilégier une répartition des hieroars des salariés qui siot ctlapmbioe aevc les oaibonitlgs filelamais impérieuses de ces derniers.

Dans le cas des salariés à tpmes partiel, les osirtaganinos seyndiacls d'employeurs et les ooasingrntias syneaidcls de salariés icennitt les ertpnesires à rreuepogr les heeurs de tairavl journalières sur une même demi-journée liaimnt asini l'amplitude de tavrail et réduisant les coupures.

Enfin, eells suiaeohtnt que les epteiernrss prêtent aitetontn à ce que les modalités d'organisation de taavril du salarié, nontmeamt l'aménagement des horaires, ne coutsiennt pas un ftcuar dercit ou iceidnt de diocrimtniisan dnas son évolution de carrière et s'efforcent qu'elles soeint clcablioines aevc l'organisation de la vie familiale.

Article 42.5 - Dispositions particulières  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

#### 42.5.1. Situation de la salariée en état de grossesse

Les ogrntasaioins syialndecs d'employeurs et les ortniisanogass sceliyndas de salariés dnedmneat aux eprseentris de la bhcrane de velielr à adpater les citndnoois de tiaravl des salariées eenetrnics en limitant, par exemple, le prot de caerghs lourdes, une saitotn dboeut prolongée, etc.

Elles rleppnelat que, conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, l'absence constatée d'une salariée eintcnee puor se rdner aux exmeans médicaux ooteriaibgls diot être rémunérée et considérée cmme du tpmes de tairavl effectif.

Si un cegenmhntat poviorirse d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par la salariée et validé par le médecin du tirvaal s'avère nécessaire, il dnone leiu au meanitin de la qfacutaoiiln antérieure asini que des drtois afférents à cttee qualification, et ce jusqu'au roteur à l'emploi initial.

Les salariées en état de grossssee ont la faculté de ddnmaeer à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à luer congé de maternité.

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

Les oasinogitars saylnidces d'employeurs et les oaoasginrntis scelidnyas de salariés rpeepallnt que les acensebs résultant d'un congé de maternité ou d'adoption ne dveniot pas avoir d'incidence sur les évolutions psaoesrlflnneis et salariales.

Ainsi, lorsqu'une pnnoesre en congé de maternité, d'adoption ou en congé panaterl est csoirmpe dnas le camhp d'application d'une aenguaitomtn générale des rémunérations, cette msreue s'applique à elle, à la même échéance et dnas les mêmes cniidotnos qu'aux aurets salariés concernés par la mesure considérée.

Les ostgniinaroas sdycinaels d'employeurs et les onaoitagnirss sndcalyies de salariés relaenlppt que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption snot considérées cmme périodes de travial puor la détermination de la durée des congés payés.

Les périodes d'absence puor congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de sotieun flimaiial ou puor un congé paentral snot intégralement prseis en cptome dnas le cclual des doirts ourtves au ttrie du Ctmpoe psnneorel de fmiaootn (CPF).

Les osaoniairgtns selidynacs d'employeurs et les oirnoasgitnas sieyaldncs de salariés atrntiet l'attention des eisnpterrrs sur le

fiat que les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

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

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

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

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

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

Cet entretien prouve avoir lieu : ? soit préalablement à la reprise d'activité, si le ou la salarié le demande ; ? soit après la reprise effective de l'activité.

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

Les organisations syndicales d'employeurs et les associations de salariés rappellent qu'en application des dispositions légales, au retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, la salariée doit bénéficier des avantages sociaux généraux et de la même rémunération qu'avant son absence.

#### Article 42.6 - Sensibilisation des entreprises et des salariés à l'égalité professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

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

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

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

Dans la négociation relative à l'égalité professionnelle qui suivra, les organisations syndicales d'employeurs et les associations de salariés entendront être associées.

Il est demandé aux entreprises de réduire et faire disparaître toutes les différences qui pourraient être constatées, en agissant sur l'accès et le maintien dans l'emploi notamment par le recrutement et la formation professionnelle, la promotion et l'évolution professionnelles, la prise en compte de la vie familiale.

## Chapitre VIII Classification des emplois

#### Article 43 - Principes généraux de la nouvelle grille de classification des emplois

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

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

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

Pour effectuer le classement des emplois à travers les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé en considérant les fonctions effectivement exercées de façon permanente. Ceci implique le respect de deux règles : ? premièrement en compte la formation et les diplômes acquis dans la mesure où ils sont requis pour l'emploi ; ? et s'affranchir de l'intitulé de poste et/ou de la rémunération attribués aux salariés avant la mise en place de la présente grille de classification.

#### Article 44 - Prérequis dans la branche

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

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

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

En outre, il est convenu que le moins-qualifié sur un niveau donné de la classification soit également de référence aux autres niveaux inférieurs.

#### Article 45 - Organisation de la classification des emplois

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Pour tenir compte des éléments mentionnés à l'article 43 ci-dessus, les organisations syndicales d'employeurs et les associations de salariés ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois, 11 niveaux de classification définis à partir de 4 critères : ? connaissance/technicité ; ? responsabilités ; ? initiative/autonomie.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide des 4 critères mentionnés ci-dessus et par rapport au contenu des emplois.

caqhue eompli au neaivu de ciascaflisiton correspondant.

Selon l'emploi, chaque critère puet avoir une inmtcoarpe diffèrente.

Article 46 - Catégories professionnelles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les toris gendras catégories poeflsieosnlrners identifiées dnas la brcanhe snot les : ? employés ; ? agtnes de maîtrise ; ? cadres.

Chaque catégorie pssorlnlnlfoeee est définie de la manière savntuie :

Employés

Les employés tnarlilavet à ptirar de cesnnigos ou de drcietveis données par leur(s) responsable(s).

Ils exécutent luer taviral et puvenet sleon luer nieavu : distribuer, cnroondoer et contrôler le tiavarl d'autres employés solen les cisengnos et/ou dterecviis données par leur(s) responsable(s).

Agents de maîtrise

Les anegts de maîtrise talreinavlt à prtirar d'objectifs définis par l'encadrement ou la dieciotrn de l'entreprise.

Ils pevnuet : ? siot être chargés de distribuer, de coneoordnr et

de contrôler le taiarvl d'un ebelnmse de pnrseenl (employés et/ou atnges de maîtrise), de manière peetnnmare et suos luer responsabilité ; ? siot aivor une fioncotn d'importance équivalente en risaon de la compétence technique, antsdiitiramve ou cmcmioarele ou de la responsabilité assumée.

Ils vleeilnt à farie rpestecer les règles de fmncioienneotnt de l'entreprise.

Cadres

Les cedars tvenralialt à ptarir d'objectifs définis par la dctiieorn de l'entreprise ou son représentant.

Ils penvuet : ? siot erdenacr l'ensemble du poerennsl d'un ou persliuus services, de manière pnnertmaee et suos luer responsabilité ; ? siot avior une foicnton d'importance équivalente en rsiaon de la compétence technique, aadmsniivtrte ou cmermaoclie ou de la responsabilité assumée.

Ils vnielelt à firae aeplqiupr la pliquiote de l'entreprise.

Article 47 - Niveaux de classification des emplois  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Onze niuavex de cislsiafiaoctn snot retenus.

Les elpomis aanpartpnet à l'une ou l'autre des catégories snroet classés par les nuiveax staniuvs : ? employés : niavuex E1 à E7 ; ? anegts de maîtrise : nvieaux AM1 et AM2 ; ? cadres : neaiuvx C1 et C2.

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

Article 48 - Définition des critères classants  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

? Connaissance/technicité : Ensemble des savoirs, compétences et aeiputdts reiqus puor eerexcr l'emploi.

? Rineltoas commerciales/professionnelles : Exigence de cttaenos aevc les atcerus innteres ou eenxtrs de l'entreprise, qui snot à mrtete en ?uvre dnas la tune de l'emploi.

? Responsabilité : Contribution de l'emploi au fntmcennieoont de l'entreprise et/ou nieavu de responsabilité hiérarchique.

? Initiative/autonomie : Latitude à ecfuetefr des cohix sur les atncois et les myenos à mettre en ?uvre dnas l'exercice de l'emploi.

Il anrrteaipdpa à chuaqe ererpnstie de déterminer puor chaueq emploi, à l'aide de ces qatrue critères et de la diepsotircn du cnonetu de l'emploi, le niveau qui lui cresroonpd le mieux.

Article 49 - Emplois-repères  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de fectiialr la msie en ?uvre de la présente cclastsfiaion au sien des entreprises, les otinaairongss sadylecnis d'employeurs et les ontiagsirnoas sycanlides de salariés ont classé à tirtre d'exemple des emplois-repères puor les métiers exercés dnas la bhrcnae (annexe I).

Il est également proposé des eelexpms de définitions d'emplois repères, faungirt en axnene II du présent avenant.

Toutefois, il aprpitaent à caughe errnisepte de décrire ses ppoerrs eipolms et de les classer.

Un même epomli puet avoir une deistproicn très différente d'une errpsnteie à une aurtre et dnoc un cslnamseet à un naveiu diffèrent.

Article 50 - Grille de classification des emplois  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 50.1 - Grille de classification des employés

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

(Tableau non reproduit, cltlubnoase en l'ignie sur le site Légifrance, rubrique Beunltis olifcfeis des convteonnis collectives, **pages 128 et 129**.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210006\\_0000\\_0008.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0008.pdf/BOCC)

Article 50.2 - Grille de classification des agents de maîtrise  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

(Tableau non reproduit, clbtlnaase en l'ignie sur le site Légifrance, rubrique Blentuls oieffclis des coietnonnvs collectives, **page 130**.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210006\\_0000\\_0008.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0008.pdf/BOCC)

Article 50.3 - Grille de classification des cadres  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

(Tableau non reproduit, cotlubasnl en l'ignie sur le site Légifrance, rubrique Bielunlts oelficfis des cinntooenvs collectives, **page 131**.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210006\\_0000\\_0008.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0008.pdf/BOCC)

Article 51 - Principes d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le pssgae d'un nveau et/ou d'une catégorie à un ature s'applique de la manière suivante.

Article 51.1 - Principe  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le pssgae d'un nveau et/ou d'une catégorie à une autre n'est pas aatuoqmiute suaf dnas des cas précisément définis par la bcrhane aux alreicts 51.2 et 51.3 du présent avenant.

Article 51.2 - Passage automatique au niveau E2  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le pgsase du nvaieu E1 au niveau E2 est aaqotitumue après 6 mos d'ancienneté au potse dnas l'entreprise.

Article 51.3 - Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

L'obtention des ccaifrtties de qctaiufloain pilooeenflssrne svinauts dnone accès de manière aqiuouttmae à un naeviu de cnsmaseelt dnas la glrile de cilisosctiafn de la bnchre après une période déterminée d'ancienneté dnas le métier et au ptsoe

cnapsoedronrt au CQP, suos réserve d'éventuelles mdoiafontics fuutres :

(Tableau non reproduit, caotlsnuble en l'ignie sur le site Légifrance, rubrique Blenutlis oilifecs des cevtonnois collectives, **page 132**.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210006\\_0000\\_0008.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210006_0000_0008.pdf/BOCC)

Article 52 - Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification des emplois  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Article 52.1 - Classification des emplois : socle minimal de garanties

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Chaque empoli ou tpe d'emploi dreva être décrit puor être intégré dnas la classification.

La ccilfsaiosatin fiat paitre du solce maimnil de gerntaais tel que défini par l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail.

Article 52.2 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et commission de conciliation  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

En cas de dregnevie ertne un salarié et son eumlyopr cnacnrot la ccisiosiaaltfn communiquée, l'un ou l'autre puet siasir la cmsismoion patairire paemtenre de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 10 du présent avenant.

Ils ont également la possibilité de ssiiar la coomsimn de ccionaltin prévue à l'article 11 du présent avenant, en cas de différend qui n'aurait pu être réglé au sien de l'entreprise.

Article 52.3 - Incidence de la classification des emplois sur les salaires  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La msie en plcae de cette ciisiftsaaolcn entraînera l'application d'un naeviu anisi que le saairle corndroeapst dnas le reespt du ppciirne d'égalité de tiarnmeet et ne pourra pas eegnednrr de ptere de salaire.

En acun cas le silrae du salarié ne puet être inférieur au saliare mniimum cennnoitveol cpsanoerdort au naeviu nluoevelnemt appliqué.

Article 52.4 - Seuil d'accès au régime de protection sociale et de retraite complémentaire de l'Agirc  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Sont bénéficiaires du régime de l'Agirc les cdraes dnot les elopmis snot classés à pitarr du nvaieu C1, conformément à l'article 2.1 de l'accord naontail isfntsrseorinnoepl du 17 nvmeobe 2017.

Peuvent reeevlr du régime de l'Agirc au ttire du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés non-cadres d'un nvaieu de clasfisciaoin au mnios égal au nvaieu E7 (niveau E7 ou niveaux AM1 et AM2, cponrnseadt aux aenincs ? arelctis 36 ?).

(1) Altrcie étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en viuegur deiups le 1er jviaenr 2022 et de l'application des sutailpniots de l'accord naitnoal inroneeifsortpsnel du 17 nmreovbe 2017 iuattsinnt le régime AGIRC-ARRCO de rtaircte complémentaire étendu par arrêté du 24 avril 2018 et de l'accord ntiaonal iopeeeonntnfisrrsl du 17 nevmbore 2017 raltief à la prévoyance des ceards étendu par arrêté du 27 juillet 2018. (Arrêté du 4 décembre 2024 - art. 1)

## Chapitre IX Salaires

Article 53 - Grilles des salaires  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire | Salaire mensuel |
|--------|--------------|-----------------|
| E1     | 10,44        | 1 584,09        |
| E2     | 10,75        | 1 630,28        |
| E3     | 10,78        | 1 634,90        |
| E4     | 11,08        | 1 680,50        |
| E5     | 11,13        | 1 688,12        |
| E6     | 11,43        | 1 733,59        |
| E7     | 11,57        | 1 755,52        |
| AM1    | 14,48        | 2 196,18        |
| AM2    | 14,78        | 2 241,12        |
| C1     | 18,16        | 2 754,33        |
| C2     | 20,19        | 3 062,20        |

Article 54 - Application de la grille de rémunération  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'application de la glrile de rémunération doit, dnas une même entreprise, dnoenr leiu au resept du pinpcrie « à talarvl équivalent, srlaaie égal ».

Conformément à ce pprincie et aux dstooiispns du cdoe du triaval et de la cvinoonetn collective, les eernistpers vrloleient au rseect de : ? l'égalité de rémunération ernte les fmmees et les hommes. Les femmes, snas que les ascebnas puor maternité y fansest obstacle, se voient attribuer, dnas les mêmes cintoidons que les hommes, le neaivu de cofiactlasiisn et le salarie prévus par la présente cnionetvon cvolicetle et bénéficient des mêmes cinnooitds de pimoorotn et/ou d'évolution, nntoaemmt sialaalre ; ? l'égalité de teminetart ertne les salariés qeuls que seoint ntmaoment luer origine, âge, aencprpae physique, patronyme, siutotian de famille, activités sedyaincls ou covnoinitcs religieuses.

## Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe I rtaelive au chatrpie VIII « Clsifoisaitcan des eiomlps »

Grille eolmpis repères

Exemple de cmeenlsast d'emploi

Il est rappelé que ces exlpemes de cesnaesmlt d'emploi n'engagent pas les entreprises. Il airppentat à cqhuae erpismtee de décrire ses elompis et de les classer. Un même epolmi puet avior une dtcserpiion très différente d'une esnpetirre à une arute et dnoc un caemsnlest également différent.

Employés

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

Agents de maîtrise

| Niveau | Exemple d'emplois                                                                                  |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AM1    | Manager d'unité ccemimaolre H/F, adjoint(e) au reolnsbpsae de rayon, cbloptmae H/F, adjoint(e) RH? |
| AM2    | Responsable d'unité clcmaeomire ou piont de vente H/F, resbalnopse de setceur H/F?                 |

Cadres

| Niveau | Exemple d'emplois                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| C1     | Directeur(trice) de magasin, rlsnabpseoe communication, informatique, achat, commercial, ruserecoss humaines, ltogsquiee H/F? |

|    |                                                                                                                                                            |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| C2 | Directeur(trice) de magasin(s), directeur(trice) commercial(e), directeur(trice) des ressources humaines, directeur(trice) administratif et financier H/F? |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Annexe II riltave au crahtipe VIII « Cosaafilctiisn des eilmops »

Fiches eploims repères

Attention : ces fchices n'ont qu'une vuelar iadctnviie et ne snot pas exhaustives. Tuot eyopulemr diot efeectufr un tivraal de ciitalsoafsch des eliopms réellement occupés et pprroes à son entreprise.

? Exlepmes d'intitulé :

Employé(e) de creomcme ou Employé(e) de vetne ou Vendeur(se) débutant ou Employé(e) de magasin

Niveau E1, E2 ou E3

Finalité de l'emploi : ? priateicpr à la réception, au sogakcte et à la msie en roayn des pdtirus seoln les ceosngins données par un rbensapolse ou la dcoritein ; ? praiticper à la vtene des produits.

Missions pinpcearlis : ? paeitpcrr à la réception et au skcoatge des priutods ; ? mrttee en pacle les pdoiturs sur les étals et dnas les rnoays conformément aux cginseos ; ? réaliser le réassortiment selon les cnosniges ; ? accueillir, oetrienr et sverir le ceilnt ; ? picpeiart à la msie en ?uvre de la dégustation des pruoitds ; ? vérifier et eescsianr le mntnaot de la vetne ; ? irnfoemr son supérieur des problèmes rencontrés ; ? pcaiitepr aux inventaires.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité evimnnnoerent : ? acheminer, sekcotr et mterte en pacle les produits, dnas le rseepct des règles d'hygiène, de sécurité atealrnmie et d'information du cmnaoetumsr ; ? ppteaciirr à l'entretien des matériels, des ecaseps et de l'environnement de tivaarl ; ? vérifier l'état de caronsieovtn des prudtois et reirter les piodruts non cfrnoemos suos contrôle du supérieur hiérarchique.

Compétences/connaissances : ? ccneosaninass des règles d'hygiène et de sécurité ; ? censisoncanas de la crtniofigaoun de l'unité cmilracmeoe et de son ennevenirnont ; ? cnoaecnsnisas des poudtris ; ? cinoaasncness des procédures, tqenuchies et outlis ietnrnes ; ? cnisonsncaeas des besas de l'approvisionnement, de la réception et du skactoge ; ? ccniannaosse de l'organisation et des règles de bsae du fnneentnmcooit de l'unité cmoiremlcae ; ? cnacnonsasie de la réglementation en vgjeur dnas le métier.

? Emxlepe d'intitulé :

Vendeur(se) conseil

Niveau E5

Finalité de l'emploi : ? asreusr la présentation et la vasooairtiln des pidrtous ; ? accueillir, celnolsier les cetnlis et vdrnee les pdoiturs ; ? prcaiptier à l'organisation et à la gtsoein qdioitunnee de l'unité cimcaomelre dnas le repcset de la réglementation en vigeur.

Missions pileicaprns : ? réceptionner et contrôler les potriuds avnat luer rnmegeat (contrôle qlittiuaf et quantitatif) ; ? vllieer à la bnone présentation des mhiaenardscs et à la propreté des ecepsas cmoeraumicx ; ? présenter les étals et rnyoas de manière avticttrae ; ? aiulcelcir le cleint et s'informer de ses besnios ; ? collseenir et fidéliser sa clientèle, grâce à une bonne cniocnsaase des pirduots et des clnetis ; ? prpsooer des vetens adnlieontlides ; ? poeposrr des puoditrs à la dégustation ; ? vérifier et essiecanr le motnnat de la vnete ; ? svirue l'état des stocks, idfiteiner les bosines en anvrnsneoioepimpt et établir les ddeemnas de réapprovisionnement ; ? puet établir des cdomanmes ; ? puet friae évoluer son offre en focniotn des tencnades de cimmaonsoton et des ptoduris ; ? taretir les

réclamations cnlites : iiefeidtnr la nautre de la réclamation, ateprror une réponse adéquate, ttrsmnteae l'information à son supérieur le cas échéant ; ? pripectiar aux inventaires.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité enorennienmvt : ? acheminer, sotcekr et mtrtee en plcae les produits, dnas le rspeect des règles d'hygiène, de sécurité aeaimntrile et d'information du csmmteoaounr ; ? présenter svaniut les dceiirtvs les piduotrs en fitnocon de la fraîcheur et des deats de péremption ; ? contrôler l'état de cootsvranien des puitrds et reietr les prtdious non comronefs à la vente ; ? ptaicrieprr à l'entretien des matériels, des easecps et de l'environnement de travail.

Compétences/connaissances : ? compétences en tnhceeqis de vente ; ? cssnnoenicaas apeonfdpoirs reetvilas aux caractéristiques des potduirs et de luer saisonnalité ; ? être cabpale de décrire au cientl les plaiecnrps caractéristiques des pturdios (type de saveurs, utilisation, mdoe d'emploi et de cuisson, etc.) ; ? cscannsnieaos en hygiène et sécurité ; ? caoainnnesccs des meods de conoriveastn des prutidos armeitielans ; ? cncansiensaos en approvisionnement/réception/stockage ; ? caonasincness en ogonasrtaiin d'unité cicmrmoale ; ? cossenananacs reevlails à l'utilisation du matériel, des machines, des olitus et des procédures ; ? cssnanncoeias de la réglementation en vueiugr dnas le métier.

? Elemxpe d'intitulé :

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

Niveau AM1 ou AM2

Finalité de l'emploi : ? arsuser la geositn et le développement de l'unité cciamlemoe suos l'autorité du responsable.

Missions prnlpiiceas : ? svriue et aptciiner les bnioses de l'unité ccloreamime ; ? peassr les camdonmes et sriseepuvr la réception des aervgrias des pditorus ; ? vileler à la msie en roayn et à la préparation des ptdurois ; ? s'assurer du csieonl cielnt et de la vente des prtouids ; ? réaliser ou friae réaliser l'inventaire ; ? renceotnrr les fournisseurs, tsteer les noauvux prduits ; ? popresor les évolutions de gmmaes et des peists de dyosiitnaman cmceomralie ; ? amneir et fomerr le pnsnoerel de l'unité cmrolcimaee ; ? s'assurer de la bonne tuene du point de vente ; ? aentitdre les obtfjeics définis ; ? piotelr les iedtacnrius de siuvi (tableaux de bord, crihffe d'affaires, marges, etc.).

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité eiormnneevnt : ? vlieelr au recpset des règles d'hygiène, de sécurité aitianerme et d'information du cetmmnoouasr (traçabilité, DLUO, DLC, etc.) ; ? fiare reecptesr les règles de sécurité et d'environnement applicables.

Compétences/connaissances : ? maîtrise des tiueehqncs de ciormiatscomalen et d'achats ; ? cnnsancoiaess des modes de pocdiuortn ; ? maîtrise de la chaîne luitqsgoie ; ? maîtrise de l'organisation et de la getsion d'une unité cimrmacoele ; ? compétences en ationman d'équipe ; ? cinsasanceos de la réglementation en vuguier dnas le métier.

? Eexmlpe d'intitulé :

Chauffeur(euse)-livreur(euse) VL

Niveau E4

Finalité de l'emploi : ? trnearptsor en bon état la totalité de la mhcidnraase au meoyd d'un véhicule léger jusqu'à dnaosittien dnas les délais impartis.

Missions peniaclpis : ? préparer sa tournée et tienr cpomte des aléas (intempéries, travaux, etc.) ; ? s'assurer de détenir tuos les denmoctus réglementaires nécessaires au trapnosrt de masaeidhrncs ; ? chegarr et décharger la mcdarashine du véhicule ; ? contrôler et gtianran la température de scoktgae ; ? lvrier les piotdrus et gérer les dnueotmcs qui s'y atenhctat ; ?

firae l'entretien cruonat du véhicule et le présenter aux contrôles réglementaires ; ? gérer la retliaon celnit ; ? vérifier et esscieanr le mnotant de la vente.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité eeemnoinnrvt : ? rpsteecer la réglementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.) ; ? recpseetr la réglementation cnenaoncr la giotsen des déchets (emballages, etc.).

Compétences/connaissances : ? être tiiratule du pmreis B en cuors de validité ; ? soavir lrie et interpréter les donecmuts de suivi.

? Elpxeme d'intitulé :

Chauffeur(euse)-livreur(euse) PL

Niveau E5 ou E6

Finalité de l'emploi : ? tportsrenar en bon état la totalité de la macdihrase au moyen d'un véhicule pdios lurod (3,5 tonnes) jusqu'à dsieiatontn dnas les délais impartis.

Missions pnierlacps : ? récupérer la mrisahnadce ; ? préparer sa tournée et tienr ctmope des aléas (intempéries, travaux, etc.) ; ?

cehargr et décharger la miarhdsnace du coiman ; ? contrôler et giartnar la température de stcaokge ; ? lveirr les protudis et gérer les dnmctoeus qui s'y attheanct ; ? faire l'entretien caonrut du piods luord et le présenter aux contrôles réglementaires ; ? gérer la roltiean cinelt ; ? vérifier et eeacsisnr le motannt de la vente.

Missions spécifiques qualité hygiène sécurité einnevnmerot : ? restcpeer la réglementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.) ; ? rseceetpr la réglementation cnnoeanrnt la gestion des déchets (emballages, etc.).

Compétences/connaissances : ? svaioir lrie et interpréter les dmcnoeuts de svuui ; ? être ttiurliae du peirms C ou E en cuors de validité, de la FMIO et FCO (prise en cahgre par l'OPCO).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe III ritalvee au cthrapie VII « Ctliciaasfiosn des epimols »

Lexique

| Terme utilisé                               | Définition                                                                                                        |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Savoirs, compétences, aptitudes, technicité | Capacités puor la teune de l'emploi (connaissances, formations, expérience professionnelle?)                      |
| Relations                                   | Échanges ernte les atcures ientenrs et/ou externes                                                                |
| Acteurs internes                            | Stagiaires, salariés, dirigeants?                                                                                 |
| Acteurs externes                            | Clients, fournisseurs, administration, prrtaaseeits de services?                                                  |
| Prise d'initiative                          | Capacité à peorpsor ou à entreprendre                                                                             |
| Autonomie                                   | Faculté d'agir aevc indépendance dnas un carde défini par le rlpeossnabe (gestion des aléas, réactivité?)         |
| Responsabilité                              | Savoir répondre de ses actes et/ou de cuex de quelqu'un d'autre et/ou d'avoir à sa carhge des décisions à prendre |
| Consigne                                    | Ordre, icnusitrotn donné(e)                                                                                       |
| Directive                                   | Ensemble de consignes, d'instructions à suivre                                                                    |
| Objectif                                    | But à atteindre                                                                                                   |
| Procédures, moeds opératoires               | Ensemble des procédés utilisés dnas la ctuionde de l'opération                                                    |
| Unité commerciale                           | Point de vente, marché, magasin, rayon?                                                                           |

# TEXTES ATTACHÉS

## Avenant n 26 du 25 septembre 1996 relatif aux attribution des fonds

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | Union naloiante des détaillants en fruits, légumes et pmurries (UNFD) ;<br>Fédération des sytdacins d'épiciers détaillants de Fnarce (FSEDF) ;<br>Fédération nantioiae des détaillants en pduiorts ltaireis (FNDPL).                                                                                                                                                                                                                   |
| Syndicats signataires | Fédération générale de l'agriculture, des tbaas et allumettes, de l'alimentation et des sceertus coexnens FO ;<br>Fédération du pneernsol d'encadrement des ituiorednss et pundtciroos agroalimentaires, des cuirs, des ccmoemres et des svrceeis et activités coexnens CFE-CGC ;<br>Fédération naoltinae des sidnctays de l'alimentaire, du stacpecle et des ptreistanos de sirveces (FNSASPS) CTFC ;<br>Fédération des sevcies CFDT. |

## Article 1er - Affectation des versements prévus par l'article 3 de la loi du 4 août 1995

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans l'objectif de fevaroisr l'insertion des jeneus dnas le monde du traiavl par la vioe de l'apprentissage et de luer faecltiir l'acquisition des ccnasaiennsos nécessaires puor otbenir une qualification, le mnoatnt des fdons danvet être versés à l'AGEFAL, au trtie de l'article 3 de la loi du 4 août 1995, est affecté au CFA désigné ci-après à haeuutr du motnant versé à l'AGEFAL, siot 89 174,77 F.

## Avenant n 33 du 16 avril 1999 relatif au capital temps de formation

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

## Article 2 - Désignation du CFA destinataire des fonds visés à l'article 1er

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Est désigné comme dstraneiiatae des fdnos versés à l'AGEFAL, en apitaclipon de l'article 3 de la loi du 4 août 1995, le cntree isenensrortpeofinl des cmcermoes de l'alimentation, dénommé CIFCA, dnot le siège est 10, rue Juliette-Dodu, 75010 Paris, à hatueur de 89 174,77 F, qui s'engage à jfetsiur l'affectation des fonds auprès de l'OPCAD.

## Article 3 - Contribution d'attribution de ces fonds

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les fdons visés à l'article 1er snreot destinés au feneiannmct des dépenses de fteinnmnonoect afférentes à la préparation, suos cnrotat d'apprentissage, des diplômes psierolsoefnns ronecnus dnas la cvnioeotnn ctvcllieoe nlnaoite du creommce de détail, des fiurts et légumes, épicerie et prioduts laitiers.

## Article 4 - Suivi de l'exécution de l'accord

En vigueur non étendu en date du 25 sept. 1996

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'OPCAD, orinsmage patiiarre cclueelotr agréé puor cclleeter et gérer les cnriooutbtins des enreitpses ravlenet de la cotnevionn collective, est chargé du venemrset des fnods au CFA, de son reeosrbeumnmt par l'AGEFAL et du suivi de l'exécution du présent accord.

| Signataires           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | Fédération nnlatoiae des détaillants en prtuiods ltiaries (FNDPL) ;<br>Fédération noailntae de l'épicerie (FNDE) ;<br>Union naialonte des sdicaytns de détaillants en fruits, légumes et pmrierus (UNFD).                                                                                                                                                                                                                                               |
| Syndicats signataires | Fédération des secevirs CDFT ;<br>Fédération nnitloaae des styicndas de l'alimentaire, du sapteccle et des psterionats de sivceres (FNSASPS) CTFC ;<br>Fédération générale des teviauarllrs de l'agriculture, de l'alimentation, des tbacas et alutteelms et des scvieers aexenns FO ;<br>Fédération du pneeosnrl d'encadrement des iitndserus et prdtooucins agroalimentaires, des cuirs, des cecrmomes et des sicevres et activités ceennxos CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les doinpssiosts stiaveuns ctsnioentut l'avenant n° 33 à la

Les oaianonitsrgs pfeeoisollhernss et senidcalys soussignées, sitaounaht améliorer l'accès des salariés rvalneet de la conetnoivn ccelliotve notaanile des cmcmreeos de détail des fuirts et légumes, épicerie et puriodts laitiers, décident de mrttee en pacle le ctiapal de tmeps de fmoroitan visé à l'article L. 932-2 du cdoe du travail, dnas les cointionds ci-après.:

## Article 1er - Objet du capital de temps de formation

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le caaiptl de temps de fiontraon a puor ojbet de donner aux salariés la possibilité de suivre des aonctis de fioortamn rlanveet du paln de fmtrroian de l'entreprise en vue de se prencinefeotr pmenseseonrflneilot ou d'élargir ou d'accroître luer qofclaiatuin dnas la profession.

## Article 2 - Capitalisation des droits à formation

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Chaque année d'activité complète ovure driot à 12 hreeus de fmroitoan dnas le crade du caiaptl de tpems de formation.

En cas d'année incomplète, cqahue mios ovure droit à 1 heure de formation.

## Article 3 - Conditions d'ouverture du droit au capital de formation

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le cpaatil de tepms de ftoiomran est ovuert aux salariés qui jeunisittf d'une ancienneté d'au monis 5 années dnas l'activité et d'au moins 2 ans de présence dnas l'entreprise auprès de lllaeque ils dnoredamt à bénéficier d'une aticon de formation.

En cas de dnmeedas simultanées d'actions de fomaoritrn eantrrt dnas le crade du ctiaapl de tpems de fortoamin et en l'absence d'accord etrne les salariés, l'employeur puet différer les départs en fitaoomrn des salariés les drienens embauchés, dnas les ctnionds définies par l'accord ntaioanl isrfeeornsnpoitenl du 3 jjiellut 1991 puor le congé iundvideil de formation.

*L'employeur puet également différer, dnas les mêmes conditions, son asiiaatroon de départ en frotaiomn lsquoee celui-ci puet avoir des conséquences préjudiciables à la pridtocoun et à la mhcare de l'entreprise(1).*

*(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 19 orocbte 1999, art. 1er).*

## Article 4 - Formations dans le cadre du capital de formation

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Snot considérés comme plubcis éligibles pietiraorirs au ttrie du caiatpl de temps de fotmroian : - les salariés snas qifatiiioalucn psnrilnelooefse reuncnoe par un diplôme ou un trite homologué ; - les salariés n'ayant pas bénéficié d'une aiotcn de ftmaoorin au titre du paln de fraitmoon au cuors des 2 dernières années ; - les salariés désirant s'adapter à l'introduction dnas l'entreprise de nluoleevs teciegnhlos ou de neuavuoxx moeds de gestion, d'organisation ou de duiynqmae cammcoeirle ; - les atcoins de fmrooitan divneot s'inscrire dnas le paln de ftoraomn de l'entreprise et les salariés désirant sriuve des finaomorts à l'hygiène.

## Article 5 - Durée des formations

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** La durée des faniortoms entanrt dnas le cadre du ctpiaal de temps de faoiomrtn ne puet être inférieure à 8 hereus et diot cerrrsdopone aux règles de prise en charge du paln de frtimoaon établi puor DSTAIIFRF au sien de l'OPCAD.

## Article 6 - Procédure à suivre

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Tuot salarié rmspanilet les cnoonitdis d'accès puet dedneamr à son employeur, par écrit, à bénéficier d'une aiotcn de fmaoriotn professionnelle, dnas le cadre du citapal de tmeps de formation. L'entreprise dépose une ddename de psrie en cghare des dépenses afférentes à l'action de foomriatn envisagée auprès de l'OPCA dnot relève la pesosfrion (OPCAD/DISTRIFAF, 15, rue de Rome, 75008 Paris). L'employeur iorfme le salarié, par écrit, de l'acceptation ttlaee ou plitreale ou du reufs de prise en chgrae par l'OPCAD/DISTRIFAF de l'action demandée. Le salarié dvrea fournir, puor chauqe formation, une asiteotttan de présence qui srea tasrmnsie à l'OPCAD/DISTRIFAF puor prise en carghe des fiars y afférents.

## Article 7 - Moyens de financement

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le fnmiencaet des anitocs de fmraioitn au tirt du cpatial de tmeps de fitoarmon est assuré par : - une ctnutoioirbn de 0,10 % du mantont des salrieas pisre sur l'obligation des eteipnrres tnuées de cesotir au titre du congé ivdieudnil de fmoitaorn ; - une crtuntiiboon psrie sur la praita cnoneovtnnlilee des ciaoisnttos versées par les epneistres et définie paritairement. Les ciibunrtoots des etpnisrrees et les dépenses afférentes au caaptl du temps de foitrmaon snot gérées dnas le crdae du paln de foimoratr et fnot l'objet de la

création d'une section particulière pour assurer la gestion de  
cette coritnobu et en peetrtrme le suivi.

## Article 8 - Délai de franchise

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** La durée du délai de fcsarnihe entre  
deux aictnos de ftimooarn dnas la même esnitpère est fixée à 4  
ans à cpmetor du dreneir juor de la précédente aicton de  
fomotrian eannrtt dnas le cadre.

## Article 9 - Financement

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Dnas l'objectif de faclietir la msie en

## Avenant n 43 du 16 février 2001 complétant l'avenant n 33 relatif au capital temps formation

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** **No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Patrons<br>signataires   | Fédération ntaaniolo des détaillants en proutids<br>ltiiears (FNDPL) ;<br>Fédération nanatloie de l'épicerie (FNDE) ;<br>Union nlaotnaie des stniaycds de détaillants en<br>fruits, légumes et pmrrueis (UNFD).                                                                                                                                                                           |
| Syndicats<br>signataires | Fédération des sandcyits commerce, scevreis<br>et fcroe de vtene CTFC ;<br>Fédération générale des tluivarlreas de<br>l'agriculture, de l'alimentation, des tbaacs et<br>almetulets et de sverecis anneexs FO ;<br>Fédération du poneensrl d'encadrement des<br>iruisdtnes et pdiocourt n agroalimentaires, des<br>cuirs, des cemomcres et des sreeivcs et<br>activités coexnens CFE-CGC. |

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** L'article 4 de l'avenant n° 33 dnnoe  
une litse de pilucbs priairrtoies au ttire du cpaaitl tmeps de  
formation. Cependant, cttee liste n'est pas limitative, la  
cismmioosn nlnaoiate pour l'emploi (la CNPE), créée par l'avenant  
n° 35, puet désigner d'autres pilucbs prioritaires.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Ccntiseons des difficultés de

## Avenant n 34 du 16 avril 1999 relatif à la prévoyance des cadres et non cadres

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** **No tidy support. Please enable it in**

ouvre du ctaapil de tepms de formation, le fnceanmeint de  
l'action siivue comporte, ourte les firas pédagogiques, les frias de  
trasornpt et d'hébergement, les sraaiels et crahegs seciloas  
légales et ceenloinoetvlnns dnas les ltemiis définies  
paritairement.

## Article 10 - Information des salariés

*En vigueur étendu en date du 16 avr. 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les peiarts stgianaeirs s'engagent à aseursr la puls lgrae  
irinmftaon psboisle sur les possibilités du cpialat de tmeps de  
formation, nemnaomtt par l'intermédiaire de l'OPCAD/DISTRIFAF  
et des secrtturus pnnosfseeireolls et sylanedics départementales.

Les paertis stargneiias ont cvoennu de demander, snas délai,  
l'extension du présent avenant, l'union nionlatae des sciatndys de  
détaillants en fruits, légumes et prurmeis étant chargée des  
formalités visées ci-dessus.

tosisiasrnmn d'entreprises, les peairetrans suaocix ont décidé  
d'ouvrir l'accès au citpaal temps de fmraiootn aux salariés qui  
rpsmeiselnt les cotodninis d'ancienneté définies à l'article 3 de  
l'avenant n° 33 (5 ans d'ancienneté dnas l'activité et 2 ans de  
présence dnas l'entreprise), pour srivue des atiocns de faortmion  
agréées par la coiosmmisn naltaoine de l'emploi (la CNPE) en  
préalable à la transmission.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans l'objectif de fclicietir la msie en oeruve des démarches de  
giaitfaoculin dnas le crdae du captial tmeps de fomtairon en  
feuvr des salariés snas qualification, les prietas sgretnaiias  
egannegt l'OPCAD/DISTRIFAF à moiiibeslr les mnyoes  
nécessaires sur les smemos collectées au tirtre du ciapatl tmeps  
de fartoioimn pour crouocinr à teutos études uelits frsiovanat les  
onretainotis définies dnas le préambule du présent anevnatet à la  
réalisation d'outils pédagogiques adaptés (2).

(1) Acrtlie étendu suos réserve de l'application du sixième alinéa  
de l'article L. 961-12 du cdoe du tivraal (arrêté du 2 jeuillt 2001,  
art. 1er).(2) Tmeers exlucs de l'extension (arrêté du 2 julliet 2001,  
art. 1er).

Article 4

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les piretas siragienats cvnenoeinnt de deenadm r au ministère de  
l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant, aifn de  
le rredne ablplicae à l'ensemble des ertserineps eannrtt dnas le  
cmhap d'application de la cvionenton cltlevioce nlnaoate du  
cemmroe de détail de l'épicerie, fiurts et légumes et ptoidurs  
laitiers, et ce en aoicpatipln des acleirts L. 133-1 et svaiutns du  
cdoe du travail.

**your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | La fédération nniolatlae des détaillants en prutodis laitieris (FNDPL) ;<br>La fédération ntaonliae de l'épicerie (FNDE) ;<br>L'union nanitlae des snytcais de détaillants en fruits, légumes et pimerus (UNFD),                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Syndicats signataires | La fédération des siceevrs CDFT ;<br>La fédération ntlaoinae des sayitdncs de l'alimentaire, du secpaltce et des ptnsrteioas de sreveics (FNSASPS) CTFC ;<br>La fédération générale des tlrievrlaaus de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et alelttemus et des seviercs anxeens FO ;<br>La fédération du pneosrnel d'encadrement des irntieudss et pooudtciirns agroalimentaires, des cuirs, des ccoermems et des siercvcs et activités cnxeneos CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Les oitgoarsnnias psresnolifnloees d'employeurs et de salariés du crmcoeme de détail de frtius et légumes, épicerie et pdruiois liertias ont fiat le blian de l'application du régime de prévoyance prévu dnas le chrtaipe VIII de la ceovonntin cetclivole et ont nnmmetaot considéré qu'il ceivnoant d'y intégrer les petsrntaios décès au pfruit des ceards ; les gaeantirs cnltvooenieenlns exttainsnes prasanisat insuffisantes, puor ce tpye de personnel. Puor le reste, il a été cnonveu que le régime tel qu'il eisaixtt dnnaoit sftsciaatoin et qu'il diveat cituneonr à être assuré par ISCIA Prévoyance et par l'OCIRP, s'agissant de la rnete éducation. Les oaiongarisnts pnflelesoneisros d'employeurs et de salariés ont également souhaité potreifr de la matcioiifdon envisagée puor mtttere à juor le chptirae VIII de la cnovtnoein collective, au rreagd des olbtgaiosins résultant de la loi du 8 août 1994. En conséquence, le présent anvneat csnanotuitt l'avenant n° 34 à la cvotoneinn ctlcoelive vsie à mdeioifr les actires 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6 et 8.7 de la cnoiovnten cvtllicoee et à compléter le cithprae VIII de la ciooentvnn cvecloltie par un airclte 8.8.

Article 1 - Garantie décès

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** (article modificateur)

Article 2 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** (article modificateur)

Article 3 - Garantie rente éducation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** (article modificateur)

Article 4 - Garantie longue maladie

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** (article modificateur)

Article 5 - Garantie invalidité

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Dnas le pgrnnlooeemt de la gnaaitre lugone maadlie prévue à l'article 4 du présent avenant, le salarié crdae rcnoenu inldviae par la sécurité sociale, reçoit une rnete d'invalidité à cepmtor du 1 096e juor d'arrêt de tvarail et au puls trad jusqu'à la prsie d'effet de sa retraite. Le mnaontt de ctete rnete est égal à 66 % de sa rémunération brute, suos déduction des psnortateis de la sécurité sociale. Le slariae sraenvt au culacl du cpatail est limité au pnlaofd de la tcarhne B. La ciotaiostn puor le fcanmneinet de cttee gatairne est fixée à 0,14 % sur la trhncae A à la chrgae exsculive de l'employeur et 0,14 % sur la tnrache B répartie à rsoian de 60 % à la chgare de l'employeur et 40 % à la carghe du salarié.

Article 6 - Fonds de péréquation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** (article modificateur)

Article 7 - Désignation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** (article modificateur)

Article 8 - Changement d'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

En cas de cemnenhgat d'organisme assureur, la ganitrae décès est mnuetiane aux bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires dnas des cntoondiis au monis égales à cleels prévues par le ctoantrt scsiuort avec l'organisme aeursur quitté.

Les indemnités journalières complémentaires et les rentes d'invalidité et d'éducation ctnnnuoeit d'être revalorisées dnas les mêmes cotionidns que cllees prévues par le neouavu cotrnat puor les salariés actifs.

Article 9 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Le présent aaenvnt etnerra en vieuugr le 1er juor du mios sviuant la pbcouaitlin de l'arrêté d'extension

Article 10 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 nov. 1999

Avenant n 37 du 3 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | Fédération ntalaonie de l'épicerie (FNDE) ;<br>Fédération nlniaaote des détaillants en priuotds latieirs (FNDPL) ;<br>Union ntlaaoine des scyadtins de détaillants en fruits, légumes et pimurers (UNFD).                                                                                     |
| Syndicats signataires | Fédération générale des travluilreas de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaacs et aetlultems et de scervies anxnees FO ;<br>Fédération du personenl d'encadrement des iritusends et prioudcotn agroalimentaires, de cuirs, des crmeemcos et des sreviecs et activités cneeoxts CFE-CGC. |

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au rergad de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation retivlae à la réduction et à l'aménagement du tpems de tvaiair et de la loi n° 2000-37 du 19 jenavir 2000 rvtiaele à la réduction négociée du tpmes de travail, les pnrnataiees suoaiex rncsseenanoit la nécessité d'organiser la réduction du tpmes de taavir par la voie d'un aocrcd ciocelltf naionatl de bahcnre puor les erirenptses entanrt dnas le cmahp d'application de la cninetvoon clivtcolee nlatnaoie du ccmremoe de détail des fiutrs et légumes, épicerie et pdtuiros laitiers.

Cet aocrcd est le résultat d'un lnog pessruocs d'analyses et de réflexions menées de façon concertée entre les oasngiraniots peolefonslresins et les oansnitroagis syndicales.

Une étude potnart sur la durée du tiavarl et sur l'organisation du temps de tvaiair au sien des eerpsnreits a été menée par un cbienat de ctuualnss indépendants.

Cette étude cnoimfre l'existence de neesmbuors difficultés dnas norté activité :

-une gdarne fragilité économique en risoan nmtoamnet de la crenocurnce d'autres froems de doriitustbn ;

-des preaitqus siacelos ftoers et ancrées qui liintemt nrtoe aataiotpdn ;

-des iteirtuncdes vis-à-vis de la pérennité de neumrobx commerces.

Face à ce cnttexoe difficile, les oirntsaoagns sydialecns et pltraeoans eimentst que la bhnarce psioinflrneelse diot créer une dqimuynae de progrès dnas le ccmrome de détail anitriamlee en tanent ctmope de :

-l'importance de la vaeulr hiuname ;

-l'amélioration des cnnoditios de triaavl et de vie des salariés ;

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les ptaires siagtaniers cvnoneninnet de ddmeeanr au mnistire de l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant, aifn de le rnerde aplpbialce à l'ensemble des eiertesnprs etrnnt dnas le cmhap d'application de la coevninotn cillvtcoee nltanoaie du 15 avril 1988 et ce en aioapilctpn des atericls L. 133-1 et stniuavs du cdoe du travail.

-la pérennité des emplois.

Le présent acorcd s'inscrit dnas la volonté de développer l'emploi, de voareslir et de reconnaître les compétences dnas nos professions.

Conscients de la difficulté de rceetur des peenonsrs qualifiées dnas notre seeuctr ; l'accord, entre l'Etat, la CAGD et l'UPA, conclu le mdeecri 29 sbmtreepe 1999, pernd en ctopme ctete réalité en se dnnoant cmome oejcitbf de pooomrvir nos psoproseins et d'attirer les jueens vres nos métiers.

Tout en précisant que le présent arccod est expressément lié à l'abaissement de la durée légale de tvaiair et qu'il daredveiint cuadc en cas de rmesie en csaué talote ou pearlltie du dsitisiopf légal, les piteras sietranigas décident d'adopter les dsiiointipss svatniues :

Article 1er - Cadre juridique et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.1. Crdae juridique

Cet acorcd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il puet être dénoncé par l'une ou l'autre des peritas signataires, à tuot moment, suos réserve de rpseceter un préavis de 3 mois, par écrit et par ltetre recommandée aevc accusé de réception, aux aurtés parties. Danurt ce préavis, les petiaraerns sicuaox se réuniront puor dtuecirs d'un éventuel neouvl accord.

1.2. Chmap d'application

Le présent arccod s'applqie dès son entrée en veugiur aux eerientprss de puls de 20 salariés rvlnaeet de la cnitoeovnn cicellvtce nlonaaite du cmcmroe de détail des fuitrs et légumes, épicerie et puditors ltarieis du 15 avril 1988.

A patirr du 1er jnviaer 2002, il s'appliquera assui aux etepsernnis de 20 salariés au puls revleant de la cvnenoiotn ciltevlcoe précitée, aevc la possibilité puor ces dernières d'anticiper cette date.

Dans les estreenips de mnois de 50 salariés, le présent acorcd porrua être mis en oeuvre drcniteieemt par l'entreprise, après iotaonmrifn des salariés et cnoaulsottin préalable des représentants du personnel, s'ils existent.

Article 2 - Définition du travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La durée du travail, conformément à l'article L. 212-4 du cdoe du travail, s'entend cmmeoe période de taravil effectif, c'est-à-dire le tpmes pendant lqueul le salarié est à la dostsiopiin de l'employeur et diot se cmeronofr à ses

detvriices snas pivuoor vaueqr libenmert à des oitancuocps personnelles.

## Article 3 - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

### 3.1. Dnas les eieretpsrns de puls de 20 salariés

Les eenrrssteps de puls de 20 salariés doevnit tenir cpmtoe de l'abaissement de la durée légale de tmeps de taivarl à 35 heuers de tvrial eecitff au 1er jeianvr 2000.

### 3.2. Dnas les ensipertres de 20 salariés au puls (1)

L'abaissement de la durée légale de traavil s'applique aux etisrpnrees de 20 salariés au puls au 1er jnevaiv 2002.

Si l'entreprise décide d'appliquer vmeorenltinaot cet accord, elle puet enterr dnas le dispstiotif d'incitation prévu à l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 suos réserve de repcsteer duex cidnttioos :

- réduire d'au monis 10 % la durée ialnitie de tirvaal dnas l'entreprise ;

- ecbmhauer au mnois 6 % de salariés supplémentaires et meinaitnr l'effectif pednant 2 ans à ctmeopor de la dernière eacmbuhe effectuée. Cependant, la loi n° 2000-37 du 19 jinevar 2000 dnpsiee les epietnrnses de la cidotonin d'embauche si la création de l'emploi est inférieure à un mi-temps (inférieur à 17 herues 30 minutes).

L'entreprise puet décider de psaser deemrtcenit aux 35 hurees de tariavl ecftfeif ou l'organiser en trois étapes maximum, l'objectif étant de pvneriar aanvt le 1er jivaenr 2002 à 35 hurees en mnnoyee hmadieorbdaes de taarvil effectif.

Dans ce cas :

- elle devra, au puls trad le 31 décembre 2000, réduire de 10 % au mnmuim la différence etrne l'horaire de trivaal eieffctf de l'entreprise et 35 hures de tiraavl eieffctf ;

- elle devra, au puls trad le 30 jiun 2001, réduire, à nouveau, de 10 % au miunmim la différence ertne l'horaire de tarvail efcfetif de l'entreprise et 35 heerus de tarvail effectif.

*(1) Arcltie étendu suos réserve de l'application de l'article 3-I de la loi du 13 jiun 1998, le noveul hoairre cloiltecf après réduction de 10 % dnavet être au puls de 35 heures et étendu suos réserve de l'application de l'article 23 (4°) de la loi n° 2000-37 du 19 jneivar 2000 mndioiaft l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 exonérant l'entreprise de la création d'emploi de 6 % de l'effectif si ce ptocongaree cronreposd à moins de la moitié du tepms cmolept pratiqué dnas l'entreprise (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).*

## Article 4 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

### 4.1. Prnciipe du mtieanin de slaraie (1)

Compte tneu des surcoûts engendrés par une réduction du tpms de taiarvl associée à une poitiluqe de l'emploi, le mniaeitn de l'équilibre ficnanier est la cidtnoionsine qua nonpuor la surve des errpseinets de ntroe scuteuer d'activité.

Néanmoins, sicuuoex de penrdre en considération le povuoir d'achat des salariés, les paretnaries soaicux peosnt duex règles :

- le salriae burt meseunl de base, à la dtae de la réduction du tpems de travail, est minaentu à la hetuaur de 169 heuers de tvraail eceftff ;

- le maitienn du sliarae s'effectue par une altooicaln différentielle dénommée " indemnité RTT " ; ctete dernière diot s'incorporer au puls trad le 1er jliulet 2005 à la rémunération mlluensee de bsae du salarié ; puor les cffnteoceis supérieurs au Smic, si des difficultés veeninat à paraître, un délai supplémentaire de 2 ans puarroit être envisagé. La cismisomon piatriare mtixe lros de la négociation anelune sur les sirelaas en étudierait les modalités.

### 4.2. Heerus d'équivalence (2)

L'article 4.1.1 de la cevnoitnon cvecloilte nitnlaoae du cceommre de détail des fturis et légumes, épicerie et pdriutos leritias rpaleple que : " Les spécificités du cmemcore de détail aniiraetmle oebinlgt à mantneir le régime des hueers d'équivalence qui ne cnceorne que le pneoesrnl affecté à la vente. "

Ces hurees d'équivalence snot rémunérées au tuax normal, mias ne s'assimilent pas à du tairavl effectif.

*(1) Actlire étendu suos réserve de l'application de l'article 32-II de la loi du 19 jeiaivr 2000 précitée, le bénéfice de la girtaane mmniiale de rémunération dnavet également s'appliquer aux salariés embauchés postérieurement à la réduction du temps de tavaril et onucapct des epmoils équivalents aux salariés en palce qui en bénéficie (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).(2) Acrtille étendu suos réserve de l'application des arlitces L. 212-4 et L. 212-1 du cdoe du travail, le régime d'équivalence prévu puor une durée du tvriaal de 39 hurees dnavet être adapté à une durée du taarvil de 35 hurees (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).*

## Article 5 - Modalités d'organisation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La réduction du tpems de tarival cenncore l'ensemble des salariés, y cropmis les cardes (à l'exception des cardes diigatenrs tles que définis par la loi).

Les modalités de msie en oeuvre de la réduction du tpems de travial snot ceihsos lmbnreeit par le cehf d'entreprise pmari celes fugrinat dnas le présent accord.

Dans le crade de la msie en oureve d'une des modalités de réduction du tmeps de tivaral ou du cnemhegnat de ctete modalité, le cehf d'entreprise dvera ieonrmfr les salariés et ctnsuleor préalablement les représentants du personnel, s'ils existent.

### 5.1. Réduction hbadaoedimre du tmeps de tavaril

L'entreprise puet procéder à une réduction du tmeps de tvraial dnas le carde hebdomadaire. Cuhuae seniame le salarié euectffe 35 hreues de taviarl effectif.

La réduction hrodiaebamde résulte :

- soit d'une répartition de la durée du taravil sur 5 juors ou 6 juors par une réduction journalière de tvaiarl ;

- soit d'une répartition de la durée de tavaril sur 4 juors ou 4 juors et demi, conformément aux dnssitpooiis de l'article L. 212-2 du cdoe du travail.

## 5.2. Réduction du taavril suos frome de jorus de reops

La réduction du tpems de tivaraal en deçà de 39 hreues de tiaavril eifftcef hiamrbeeaddos puet être organisée en tuot ou en ptriae suos frome de jrous ou de demi-journées de reops (JRTT : jorus de réduction du tpms de travail).

### 5.2.1. Faoitxin des jorus de reops

#### 5.2.1.1. Répartition sur 4 sieenmas (1)

Il puet être prévu que les JRTT sonret pirs seoln un cdenaerilr fixé par l'employeur, par journée ou demi-journée sur une période de 4 semaines. Ce crenlidaer dvera être communiqué au salarié en rtseanepect un délai miuinmm de 7 juros ouvrés anvt le début de la période.

#### 5.2.1.2. Répartition annluele

Les JRTT puevent être répartis également dnas un crade annuel.

L'employeur, aevc le cseemnonntet du salarié, fxie le claenriedr de la répartition de ces JRTT.

En cas de désaccord, la répartition de ceux-ci se fiat de la manière stniauve :

-la moitié pirs au ciohx du salarié suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jrous ouvrés. A l'exception de 6 JRTT par an, l'employeur ne puet différer au-delà de 7 jorus la pisre de ces jrous de reops puor risanos de service. Le salarié ne prruoa pas les prdnere les vendredis, sadiems et dnmhceais ni pnadent des périodes de frtoe activité. Une pirate de ces journées puet être affectée au co-investissement fiotmoarn dnas les ctinoidons déterminées dnas le présent accord. Les JRTT non pirs snot affectés au cpomte épargne-temps prévu à l'article 8, dnas la ltiime de 6 jrous par an ;

-la moitié pirs aux deats fixées par l'employeur en rescpatent un délai de prévenance de 7 jrous ouvrés.

Ces jrous pvenuet être pirs par journée ou par demi-journée.

Les JRTT donviet être pirs au puls trad dnas les 6 mios qui sniveut luer aqoisitciun et en tuot état de casue à la fin de la période de référence (12 mois).

### 5.2.2. Rémunération

Le saarlie est lissé. Son mnntaot est indépendant du nomrbe de JRTT ou de demi-JRTT pirs au cuors du mois.

#### 5.2.3. Abencse puor maladie, acnicdet du travail, congé de maternité, congés puor événements fiilaumax

Un juor de maladie, adcenict du travail, congé de maternité ou événements fiailumax qui coïncide aevc un juor de ropes lié à la réduction du tpms de tvraail n'est pas récupérable.

#### 5.2.4. En cas de rptuue du conrtat de tarival

En cas de rturpe du carontt de travail, le cheff d'entreprise s'engage snot à petttrme au salarié de pdnrre les JRTT pednnt son préavis, snas que clea pusise rtpoer d'autant la dtae de fin du crnoatt de travail, snot à vreser une indemnité compensatrice.

## 5.3. Miudoloatn de la durée du tivaraal (2)

Le rcruoes à un système de mitaduooln programmée des hirreos nécessite de retcepser un hriaroe hddmoiaberae myeon de 35 hreues de taavril eefftcef et de 1 600 hreues de tairval efcetfif sur tuote l'année.

La miotladuon puet s'appliquer à tuos les salariés dnot l'activité est ssoumie à des vnaiiaotrs au niaveu de la cghrae du travail, y copmirs puor les salariés ttiruieals d'un cntorat à durée déterminée ou d'un cntraot de tivaraal temporaire.

#### 5.3.1. Données économiques et sleaoics jusatifnit le rucors à la mdaltooiun

Dans le cetxntoe d'une réduction de la durée légale du tiraavl à 35

hreues de tarival eefftcef par semaine, rieocur à la maoliotudn pmreot d'adapter le vomule d'heures travaillées au volmue réel de trivaal et aux besoins des clients. Clea pemert de rrenofecr l'action en fvuar de l'emploi, d'améliorer les perreanfomcs de l'entreprise et de rseceptr les coidnontis de vie des salariés.

La mudaooitln puet être également une soliotun fcae à une cuneornrcce de puls en puls forte d'autres feroms de distribution.

### 5.3.2. Vtraoiain hdaoeabidrme

Le cheff d'entreprise puet oetpr :

-soit puor une maoutoidln élargie : l'horaire hrbadmiodeae puet veairr sur tuot ou ptaire de l'année snas pouvior excéder 44 heuers de taivral efcetfif sur une période de 12 smaeneis consécutives ; le cenotngint d'heures supplémentaires est réduit à 110 hueres ;

-soit puor une mluoaidotn réduite : l'horaire de travial puet varier, sur tuot ou parite de l'année, enrte 31 hueres de tviraal ecffetif mnuimim et 39 heuers de tivaraal eicftf maximum, le cginneontt d'heures supplémentaires est de 150 heures.

### 5.3.3. Lsisage de la rémunération

Un salraie mueensl lissé corpdsaonnret à 1/12 du saralie de bsae du salarié est versé caqhue mios indépendamment de la durée du tiraval eitnecmftevet ailocmpce au cuors d'un mios donné.

En cas d'absences rémunérées, les juors d'absence sroent indemnisés sur la bsae du slaarie meyon mensuel.

### 5.3.4. Ptragaiormmon de la mtoiaduoln (3)

Selon le rhtyme de tavrial de cuahqe établissement, le cheff d'entreprise fixera, après cotisontualn des représentants du pnroesnel s'ils existent, le caleirnder prévisionnel de la modulation, sur une période de 12 mios ou sur une paire de cttee période.

Le caelneidr srea communiqué au puls trad 7 juros ouvrés aanvt le début de la période et dvera être tnmisars à l'inspection du travail.

En cas de miiciatfdoon du pgmaromre en cruos de période, l'employeur diot rcesteepr la même procédure décrite ci-dessus. Cependant, en cas de mdilaee d'un salarié, de bsasie non prévisible de tviaarl ou d'accroissement eeconxpetil de travail, le délai de prévenance est ramené à 2 jrous ouvrés. Les heuers qui aronut été aisni modifiées fronet l'objet d'une moirjaoatn de 10 %, qui puet être versée en saialre ou pisre suos frmoe de repos.

Dans le crade de la mtaoluiodn collective, le cheff d'entreprise puet prévoir des cnirrldeaes individualisés en ranetscpet les règles décrites ci-dessus.

En cas d'impossibilité de rteeepcsr le canreiledr de proratmmiaogn en rioasn de bassie d'activité, le ruuocs au chômage pairtel prroua être déclenché selon les modalités de dorit commun.

### 5.3.5. Bailn en fin de période de miaoltoudn (4)

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

-la durée hebdroadaime mnonyee de 35 hueres de tvraail eifctf est respectée. Les heuers supplémentaires en période de hutae activité ont compensé les hueres mnaaqetuns résultant de période de bsase activité. Le cmpte est soldé ;

-le salarié a réalisé sur la période concernée un hariroe moeyn hieamdabodre supérieur à 35 hereus de traavil efcetfif ou a dépassé les ltimies prévues par ce présent accord. Les hreus excédentaires snot considérées cmroe hreues supplémentaires et snot snot rémunérées, snot récupérées au cruos du trimstee snauivt aevc les bonifications, les mroaotijnas et les reops cenuteamrpsos alaiceblpls aux hreues supplémentaires ;

-le salarié a réalisé sur la période concernée un harrioe moyen hadroidebame inférieur à 35 hueres de taravil effectif. Le volume d'heures non effectué, suos réserve des dinpiostsois reivaetls au

chômage partiel, est prévu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

5.3.6. Sont des salariés ne travaillant pas pendant toute la période de référence

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

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 5.3.5, au cours de la période de travail effectuée.

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

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées. Ainsi, sauf cas de licenciement pour motif économique, la rémunération ne comprendra pas la part de salaire effectivement prélevée sur le solde de tout compte. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées au salarié avec les montants applicables aux heures supplémentaires.

#### 5.4. Caractéristiques des possibilités de la réduction du temps de travail

Le chef d'entreprise peut décider pour une période déterminée par un accord de travail de son entreprise de mettre en œuvre les différentes modalités prévues.

#### 5.5. Contrôle de la durée du travail

Afin d'éviter tout litige sur les heures réellement effectuées, conformément aux dispositions de l'article D. 212-8 du code du travail, la durée du travail doit être décomptée quotidiennement par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, décompte élargi par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuellement).

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

#### 5.6. Modalités d'organisation du temps de travail des cadres

##### 5.6.1. Cas de travail

Les cadres sont ceux que définissent les articles L. 212-15-1 du code du travail et les dispositions du présent accord.

##### 5.6.2. Cas de travail

Les cadres sont ceux que définissent les articles L. 212-15-2 du code du travail et les dispositions du présent accord.

##### 5.6.3. Cas de travail

Il s'agit des cadres de niveau 6, conformément à l'article L. 212-15-2 du code du travail, pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient.

Pour ces cadres, il est possible de conclure des conventions de travail anormales en jours, à la condition que le salarié l'ait acceptée dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.

Le nombre de heures travaillées pour cette catégorie de personnes est limité à 217 heures par an. En cas de dépassement de ce plafond, le cadre doit bénéficier au cours du trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le pourcentage annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

La durée journalière maximale de travail effective est de 10 heures ; en cas de surcharge exceptionnelle de travail, elle sera au

maximum de 12 heures.

En tout état de cause, les règles s'appliquent au repos quotidien, prévues à l'article L. 220-1 du code du travail, et les règles relatives au repos hebdomadaire, prévues à l'article L. 221-4 du code du travail, s'appliquent.

Les heures de repos générées par la réduction du temps de travail, soit 10 JRTT, sont prises d'un commun accord, par journée ou demi-journée (matinée ou après-midi), compte tenu des impératifs de fonctionnement propres à l'entreprise.

A défaut, les JRTT sont prises pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur avec obligation de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Une fois par semestre, lors d'un entretien individuel, le chef d'entreprise doit vérifier l'organisation de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité ainsi que la charge de travail en résultant.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle. Les salariés concernés doivent remplir une fois par mois un document récapitulant le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de journées ou de demi-journées de repos prises et celles restant à prendre. Ce document signé par le salarié et par l'employeur est conservé par le directeur pendant 3 ans et remis à la disposition de l'inspecteur du travail.

Avec le directeur d'entreprise de chaque trimestre, un document annexe est joint, récapitulant les documents de contrôle.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-1 du code du travail qui dispose qu'un délai de prévenance de 7 jours doit être respecté pour notifier au salarié la modification de ses dates de prise de jours de repos en cours de période (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er). (2) Article étendu sous réserve que soient précisées au niveau de l'entreprise les modalités de recours au travail supplémentaire conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er). (3) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail, les caractéristiques particulières de l'activité justifient la réduction du délai de prévenance des changements d'horaires en deçà de 7 jours ouvrés doivent être précisées au niveau de l'entreprise (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er). (4) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8, alinéa 4, et L. 212-8-5 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).

## Article 6 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

#### 6.1. Régime général

Le contingent d'heures supplémentaires, conformément à l'article 4.1.4 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, est de 150 heures par année civile.

Lorsque l'employeur est remplacé en totalité par un poste compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

#### 6.2. Cas particulier de la modulation

Le contingent d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation élargie est de 110 heures.

Le contingent d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation réduite est imputable à celui prévu à l'article 6.1.

### 6.3. Péeaimnt des hurees supplémentaires

Le pmenaiet des heerus supplémentaires ou luer rmeelcanpmet par un roeps siut le régime de la législation en vueugir et l'article 4.1.3 de la cnitoveonn colltcevie nnaaloite du cocommee de détail des furtis et légumes, épicerie et ptourids laitiers.

La btioaifncoin suos frome de reops compensateur, prévue par la loi n° 2000-37 du 19 jvienar 2000, puor les heuers etrne 35 et 39 hreeus de travail ecitfeff puet être remplacée aevc l'accord du salarié par un peeamnt équivalent.

## Article 7 - Travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 11 juil. 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Sont considérés comme tlanaavrlit à tpmes petrial les salariés dnót la durée du traiavl est inférieure à la durée légale ou clineetnvnlnioe du travail.

Les salariés à tpmes peirtal bénéficient des mêmes ditors légaux et cenveotonnnils que les salariés à tpmes complet.

### 7.1. Rémunération des salariés à tpmes partiel

Les salariés à tpmes ptreial sernot traités selon les piernpics riatefls à la rémunération des salariés à tpmes pelin dnas le reecspt des règles de proportionnalité.

### 7.2. Cnoartt de travail

Le cntorat de tiraavl à tepms prieatl diót être impérativement écrit. Il diót cmoetporr nmmetoat les mneontis rvtleaeis à la durée du tarvail et à la répartition des horaires. Il définit les éventuelles modalités de modifications.

### 7.3. Période d'interruption au cruos de la même journée

Au cruos d'une même journée, les hireroas d'un salarié à tpmes pietral ne deioynt copemtorr qu'une irpuoeritntn d'activité qui ne dépasse pas 2 heures. Néanmoins, une irreupttinton au muixamm de 4 heuers est psilbose si elle est justifiée par la fmeturere qinentdouie du pniot de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur diót prévoir une ctotipanree suos fmroe d'une indemnité foifrtiaare de 0,46 ? par herue de dépassement.

Cependant l'employeur diót grnitaar une période milamine de tiavarl cninotu de 3 hreeus par jour.

### 7.4. Hereus complémentaires

Dans le cnartot de travail, l'employeur puet prévoir la possibilité de rieroucr à des hures complémentaires. Elcls snot limitées à 1/3 en puls de la durée du tvaaril prévue dnas le coartnt de travail.

Toute herue complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée du taviral prévue dnas le crnatot de travail, mias dnas la limite de 1/3, est rémunérée au tuax harrioie majoré de 25 %.

Ces hreeus complémentaires ne dveoint pas avior puor eefft de prteor la durée du tirvaal effectué à une durée supérieure à clele de la durée du tarvail légale ou conventionnelle.

L'employeur diót rcpseeetr au miumim 3 juors ouvrés puor ifnmreor son salarié qu'il efcuteerfa des herues complémentaires ; dnas le cas critnoraie le salarié puet rusfeer snas que ce siot un mtoif de licenciement.

### 7.5. Modtaicoifin de la répartition des horaires

L'employeur proru prévoir dnas le ctaront de trviaal une csuale précisant dnas quelle musree l'horaire du salarié puet varier, mias également les cas puor llequess il ennetd ruircoer à cttee possibilité. En dorhes de ces modalités prévues dnas le contrat de

travail, le salarié puet reusefr une maitdoicfoin de répartition des horaires.

Puor miofdier la répartition des horaires, l'employeur diót retsceepr un délai de prévenance de 7 jorus ouvrés. Ce délai de prévenance puet être ramené à 3 juors ouvrés en cas de maadlie d'un salarié, de bsasie non prévisible de tiraval ou d'accroissement de travail. En contrepartie, le salarié a droit à une maitjroaon de 10 %, siot en argent, siot en temps.

### 7.6. Tmpes pieratl modulé

Le tmpes piaetrl modulé puet s'appliquer à tuos les salariés concernés.

#### 7.6.1. Cdoionints de msie en oeuvre

Les eniersetrps ou établissements pveenut moudelr l'horaire de travial d'un salarié à tpmes pitearl aevc l'accord exprès de ce dernier.

L'employeur puet meduolr l'horaire hmadibardoe de puls ou minos 1/3, à cooiintdn de gtaarnir aux salariés au mumim 17 herues 30 mtieuns par semaine.

L'employeur puet mluedor l'horaire menuesl de puls ou minos 1/3, à ciitonodn de gitanrar aux salariés au mmnuim 75 hueers par mois.

L'employeur derva ganitrar au miunmm 3 hures de traival pnednat les jorus travaillés.

#### 7.6.2. Pioaramotrmgn et modalités de décompte (1)

La prooamgirtamn rsepcete les mêmes coindinots que ceells abielcplpas aux salariés à tepms celmopt teells que prévues à l'article 5.3.4.

Les modalités de décompte aplblcapeis snot celles prévues à l'article 5.3.5.

#### 7.6.3. Lsgsaie de la rémunération

Un sirlaae mnsueel lissé cposerndnaot à 1/12 du silarae de bsae du salarié est versé cuaghe mois, indépendamment de la durée du trviaal eefctinfemevt acicmople au corus du mios donné.

En cas d'absences rémunérées, les jorus d'absence seront indemnisés sur la bsae du sariale myoen mensuel.

### 7.7. Priorité de passage du tpmes complet au tpmes ptairer ou du tpmes pearitl au tpmes complet

Les salariés qui seituoanht bénéficier de cttee priorité en ifnmornt luer epyemlour par écrit, siot par lrette recommandée aevc accusé de réception, siot par splmie lttere rmsiee en mian pprore conrte décharge.

Ce direner diót aviterr les salariés qui en fnot la danemde dès qu'un potse est disponible. Le salarié a 7 juors fcarns puor répondre à son employeur.

Si puueilsrs salariés ont fiat voailr cette priorité puor le même poste, il atpirenpat à l'employeur de luer cnmumeiuoqr les critères oibefcjs qu'il a pirs en considération puor déterminer ses choix, le naveiu de compétence du salarié étant le critère essentiel.

*(1) Altcrie étendu suos réserve de l'application, d'une part, de l'article L. 212-4-6 (6° et 7°), qui prévoit que le pmgmraore iiantcidf de la répartition de la durée du traavil et que les heorairs de tairavl snot communiqués par écrit au salarié, et, d'autre part, de l'application de l'article L. 212-4-6 (8°) iduanqnit que la mtldoifioacin des hraioers ne puet être notifiée moins de toirs jours à l'avance (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).*

## Article 8 - Création d'un compte épargne-temps CET

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié peut cumuler des droits à congés et repos rémunérés sur le compte épargne-temps afin d'indemniser en tout ou en partie un congé. L'ouverture de ce compte résulte d'une démarche sténographiée du salarié, sous condition d'ancienneté, et suppose l'accord de l'employeur.

Cette possibilité sera opérationnelle lorsque le compte épargne-temps sera géré au niveau de la branche par un fonds paritaire que les partenaires sociaux envisagent de mettre en place.

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

### 8.1. Ancienneté du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est alimenté dans les conditions prévues à l'article L. 227-1 du code du travail.

Cependant, le report des congés payés est limité à 6 jours par an. Il en est de même pour les jours de repos issus de la RTT.

### 8.2. Indemnité des congés

Les jours de congés que le salarié a accumulés sur le CET sont indemnisés en fonction du salaire horaire de base du salarié en vigueur au moment de la prise de congés.

### 8.3. Utilisation du compte épargne-temps

L'autorisation d'utilisation du CET sera automatiquement accordée, sous la seule réserve du respect d'un délai de prévenance, lié à la durée du congé souhaité tel que prévu par le code du travail ou la convention collective nationale du secteur du détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

A défaut de précision dans le code du travail et la convention collective, le délai de prévenance est de 1 mois pour un congé ne dépassant pas 2 semaines, sinon de 3 mois pour un congé d'une durée supérieure, sauf accord préalable de l'employeur.

En cas de demande d'un congé qui précéderait le moment de l'entreprise, l'employeur pourra décaler que ce congé soit reporté dans le temps dans la limite de 3 mois.

### 8.4. Gestion du compte épargne-temps (1)

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

- le nom du congé indemnisé ;
- les dotations utilisées au titre du mois considéré ;
- le montant de l'indemnité correspondante.

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

### 8.5. Salaire du salarié en congé

#### 8.5.1. Retour anticipé du salarié

Le salarié ne pourra réintégrer l'entreprise de façon anticipée qu'avec le consentement de l'employeur.

#### 8.5.2. À l'issue du congé

Le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire à rémunération équivalente.

### 8.6. Cas de retour du CET

#### 8.6.1. Retour du salarié

En cas de retour du salarié de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatoire d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET.

L'indemnité est égale au produit du nombre d'heures imputées au CET par le salaire horaire de base du salarié, en vigueur au moment de la prise du congé de travail.

#### 8.6.2. Rémunération du salarié à son CET

Le salarié peut renoncer au CET dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation prévus à l'article R. 442-17 du code du travail.

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

#### 8.6.3. Modifications de la situation juridique de l'employeur visées à l'article L. 122-12 du code du travail

La transmission du CET, annexée au contrat de travail, est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés par l'article L. 122-12 du code du travail.

(1) *Alcité étendu sous réserve que, hors de la mise en place du compte épargne-temps dans l'entreprise, soient prévues les conditions de transfert des droits du salarié en cas de mutation d'un établissement à l'autre conformément à l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 16 mai 2000, art. 1er).*

## Article 9 - Co-investissement formation

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les partenaires sociaux ont l'obligation de veiller à la formation du salarié. Le chef d'entreprise est tenu d'adapter les compétences de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Le temps de formation passé dans ce cadre est assimilé à du travail effectif.

En revanche, lorsque les formations permettent le développement des compétences professionnelles du salarié dans le cadre de l'emploi occupé, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, dans le cadre du co-investissement avec l'accord du salarié. L'entreprise organise et finance la formation. Un tel système permet de partager l'effort de formation entre le salarié et l'employeur.

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail, dans la limite de 10 par an, peuvent être utilisés pour la formation.

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

## Article 10 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Compte tenu de l'importance des dispositions inscrites au présent accord, les parties conviennent de mettre en œuvre d'urgence les 3 premières années d'application une commission paritaire de

suivi, conformément à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

La csiommiosn de sivui se crmoospea des mbmeres de la cisosmiomn mxite paritaire.

Cette cmsimioosn se réunira une fios par an à l'initiative des otiogannraiss prlteaaons aifn d'examiner l'évolution de l'application de cet accord.

Les aiirntottbus de cttee csismomoin snot de doennr un aivs sur :

- l'application de la loi dnas norte secteur, la réalité des ebcehuams ;
- la conception, la msie en overue et les efefts de réorganisation dnas les entreprises.

## Avenant n 38 du 16 juin 2000 relatif aux heures d'équivalence

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | Fédération naltoiane de l'épicerie (FNDE) ;<br>Fédération nntaaloie des détaillants en ptuodrs laetiris (FNDPL) ;<br>Union nlaatnoie des siaynctds de détaillants en fruits, légumes et pruerims (UNFD).                                                                                             |
| Syndicats signataires | Fédération du pnerensoel d'encadrement des insrdeiuts et pitooudcrns agroalimentaires, des cuirs, des cemreocms et des srceeiivs et activités cexnoens CFE-CGC ;<br>Fédération nanatloie des sdtyacnis de l'agriculture, des taachs et des allumettes, de l'alimentation et des sirecvcs anxeens FO. |

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 16 juin 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à l'article 4.2 de l'avenant n° 37 de notre ceotnvnin cvltelcioe ptoanrt sur la réduction du tepms de travail, l'existence des hurees d'équivalence puor le pneoernsl de vntee occupé à tmpes cpoelmt reste applicable.

La covnoientn clvetlioce a fixé le rpopart d'équivalence de 42 hereus de présence puor 39 hueres de tarival effectif.

Ce présent aocrd a puor obetcjif de préciser l'incidence de la

## Accord du 13 septembre 2000 relatif au développement du paritarisme

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

## Article 11 - Date d'entrée en vigueur de l'accord et sa publicité

En vigueur étendu en date du 1 juin 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Les dtioisinosps du présent acorcd etenonrrt en vugeur à cometpr du prmeier juor du mios suinavt la puotirn au Jroaunl ocieiffl de son arrêté d'extension. Chqaue salarié proru a clntuseor sur pclae dnas son eriepnrtse le présent accord.

nvloulee durée légale du trvaial sur les heures d'équivalence.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 16 juin 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément à la loi, il a été décidé de réduire de 4 hueers les 42 heeers de présence, dnnot 3 hereus d'équivalence. L'équivalence résultant de la ciovnneton clvtieolce est dnoc de 38 hruees puor une durée légale de 35 heures.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 16 juin 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Ce présent aorccd ertne en vugeur dès sa situgnrae puor les esrteenirps de puls de 20 salariés. Puor les eirepsrtnes de 20 salariés au plus, il etnre en vigeuur le 1er jinvear 2002 ; en cas de psgsaase aux 35 hruees (ou 38 hreues de présence) aavnt ctete date, à la dtae de la réduction efectvfie de la durée de tvaairl dnas l'entreprise.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 16 juin 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent annvaet srea déposé en cniq ermiaeplexes à la DTDfEP et en un eapelrimxe au gffree du cisoenl de prud'hommes.

Les peirtas stgniarias ont cvnoneu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant, la fédération nantliaoe des détaillants en ptudoris lretiais étant chargée des formalités ci-dessus.

cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Patrons signataires                  | Fédération ntiolaane de l'épicerie (FNDE) ;<br>Fédération niatnlaoe des détaillants en pidurots latiirs (FNDPL) ;<br>Union nlnoaiate des scnaytdis de détaillants en fruits, légumes et pruirmes (UNFD).                                                                                                                                                                                                                                               |
| Syndicats signataires                | Fédération des sevecris CDFT ;<br>Fédération nnaaiotle des sdayncits de l'alimentaire, du saletpcc et des ptntsaroiies de scevires (FNSASPS) CTFC ;<br>Fédération générale des tlealraviurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et aumeltetls et des secievr sennexs FO ;<br>Fédération du pnnereosl d'encadrement des insdueitrs et pticdroouns agroalimentaires, des cuirs, des cmemorecs et des seevrics et activités cnexones CFE-CGC. |
| Organisations adhérentes signataires | Fédération de l'épicerie et du commcree de proximité14, rue Bassano75016 Paris, par lrtete du 29 mras 2017 (BO n°2017-18)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les otionrsainags ponsfrsneelelios et slyaceidns stianriaegs shaeoniuutt dennor les moneys à la bhcrnae de développer la négociation celctovile et de pouroimovr l'exercice de la psafeisorn au sien des espitrrrens ceelamcmrrios du seecutr relveant de la ciontovnen civltlcoee nalatinoe n° 3244.

Fortes de leus négociations antérieures prtaont nmmamteot sur le développement de la formation, l'application d'accords sur la prévoyance et d'un récent aoccrd sur la réduction du tpmes de travail, il luer est aaprpu ibdnsspnealie de donner aux itanescns impliquées dnas les négociations colivteecls les menoys frnicaneis de puovior meenr à bein lerus mnsoiiss par un tiavral de qualité, tnat en amont de la négociation qu'en aavl puor l'information des erinpetesrs et de leurs salariés sur le ctneou des accords.

En effet, la bcanhre est caractérisée par :

- un nbmore élevé d'entreprises anyat des salariés (22 403 au 22 jiun 2000) ;

- un failbe nmobre de salariés par ertserinpe (58 186 au 22 jiun 2000, siot 2,6 par entreprise).

Les oitrsnigaonas pleinenslfreosos dnivoet dnoc développer d'importants moyens puor l'information des cfhes d'entreprise et des salariés.

Il est coevnnu ce qui siut :

### Article 1er - Création d'une association paritaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les oninogsirtaas sairantiges du présent arccod s'entendent puor créer une astiiaocson piraitrae composée d'un collège de représentants d'organisations paneatolrs et d'un collège de schdytais de salariés. Elle élira pmari ses mermeps un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire. Le président et le

secrétaire senrot issus d'un des duex collèges, le vice-président et le trésorier de l'autre collège. Tuos les 2 ans, les finntcoos d'un collège au sien de l'association seonrt permutées au prfoit de l'autre collège.

Cette astcosiiaon a puor voitaocn d'engager des études, de paiitcerpr à l'information des négociateurs paritaires, à luer froimtaon et à l'organisation de lrues rencontres. Elle a également puor vacotion d'engager des atncois destinées à imorfner les enetrsipres et leurs salariés sur les arcocds collectifs, sur l'évolution de la piferosson et tuot particulièrement sur l'évolution de l'emploi.

Dans ce but, l'association rcillueee et gère les coansitiots qui lui snot destinées.

L'association puor le développement du pisitmrraae (ADP) atdpoe les règles de délibération saeitnuvs : ? le collège des oniinrtgosaas représentatives des salariés et le collège des oonigsntaaris représentatives des eeryupmols disposent, chacun, d'un nbrmoe égal de viox ; ? au sien de cuhacn de ces collèges, cuqhae oaigsrtiaonn délibère aevc le piods de représentativité arrêté tuos les 4 ans par le mtinrise du taarivl ; ? puor être valides, les délibérations dnoveit rlueciielr la majorité des viox au sien de cuhaq collège.

### Article 2 - Cotisation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tous les eprymoeuls de salariés d'entreprises rvelneat de la cvontienon clcitolvee ICDC 1505 donevit vseerr une cistiootan égale à 0,15 % du mnntaot des saierals etrnant dnas l'assiette des citatooniss de sécurité sociale.

En cas de non-paiement de la crintiutboon à la dtae d'échéance, et, après une 1re relance, l'entreprise débitrice srea redevable, en puls du mnantot de la counrbtioiñ due, d'une indemnité dnot le tuax est fixé cahuqe début d'année par l'ADP. Ce tuax srea notifié sur l'appel de cotisation.

Cette ctitiooasn est recouvrée par l'association puor le développement du patirarsime ? ADP qui puet en déléguer la réalisation tcuehqnïe à un opérateur dnas le cdrae d'une cineoovtnn de gsoeïtn qui définira nmaetnmot les modalités de rnuvrcoeemet de cttee cstiitoaon auprès des eneptrrsreis de la branche.

### Article 3 - Affectation des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le moatnnt des csainooiïts recelulii par l'association paritirae (ADP) srea affecté à l'exercice du driot à la négociation cvlteicole des salariés et des emeproylus et à l'information de ceux-ci sloen les modalités sivueants :

? 25 % affectés à l'association puor le développement du ptmaïrraise (ADP), nemmaotnt puor fnceanir : ?? les chgares de fonecnnetomnit de l'association (ADP) ; ?? la préparation et l'organisation de réunions praieiatsr ; ?? la fromatoin et l'information des négociateurs païiearrts ; ?? les études nécessaires ; ?? l'information et l'accompagnement des salariés et des eyoeplurms puor mtetre en ?uvre des méthodes iaenntvnos d'organisation du travail. Ces frias pneuevt être des fairs de déplacement, des faris de salaires, de secrétariat, d'édition, etc.

? 37,5 % affectés au fecnmanneit de l'exercice du dorit à la négociation cctoïvelle des salariés répartis enrte les osriginnaoats sadeclïns rcnnoeues représentatives de la manière svutniae : ??

50 % à parts égales ; ?? 25 % solent la présence aux réunions paritaires liées à la négociation collective ; ?? 25 % selon le pourcentage de représentativité ;

? 37,5 % affectés au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des entreprises réparties entre les organisations représentatives selon l'audience de représentativité de chacune consacrée par l'arrêté de représentativité en vigueur.

Le financement des atouts d'information se fera auprès des entreprises relevant de la CCN n° 3244 (IDCC 1505). Ces atouts auront pour objet principal l'information des salariés et des employeurs sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la CCN, la prévoyance, la formation initiale et continue, le temps de travail, l'emploi dans le secteur. Ces atouts pourront porter sur la forme d'articles dans les journaux professionnels, de dépliants, de brochures, de données d'information, de sites Internet ou autres moyens nécessaires, acceptés préalablement par l'association paritaire (ADP).

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés

## Avenant n° 50 du 17 février 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

| Signataires              |                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Patrons<br>signataires   | Fédération nationale des détaillants en produits laitiers (FNDPL) ;<br>Fédération nationale de l'épicerie (FNDE) ;<br>Union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et produits (UNFD). |
| Syndicats<br>signataires | Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et activités annexes FO ;<br>Fédération nationale des employés CGC.                                                  |

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le contingent d'heures supplémentaires, visé dans le présent accord, est celui que l'employeur est autorisé à effectuer sans autorisation de l'inspection du travail.

Le présent accord a pour objet l'avenant n° 46 du 21 novembre 2001 de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

### Article 1er - Augmentation du contingent d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

#### 1.1. Contingent d'heures supplémentaires

Conformément au décret n° 2002-1257 du 16 octobre 2002, les partenaires sociaux décident que le contingent d'heures supplémentaires est de 180 heures pour l'année 2003.

### Adhésion par lettre du 6 décembre

les fonds ainsi collectés.

Après l'approbation des comptes de l'association paritaire (ADP), les éventuels excédents de l'exercice sont répartis à parts égales entre les deux collèges et affectés au sien des collèges selon les modalités définies ci-dessus.

## Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mars 2001

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Cet accord entre en vigueur le premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier pour l'année 2004 et les années suivantes le contingent d'heures supplémentaires, au regard de la législation en vigueur à ce moment-là.

#### 1.2. Salariés concernés

Les salariés concernés sont les employés, les agents de maîtrise, les cadres intermédiaires qui ne bénéficient pas d'une convention individuelle de forfait.

#### 1.3. Entreprises concernées

Toutes les entreprises sont concernées, quelle que soit la taille de l'entreprise.

## Article 2 - Cas particuliers des cadres soumis à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuel

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Le contingent d'heures supplémentaires passe définitivement à 180 heures.

## Article 3 - Conséquences du nouveau contingent d'heures supplémentaires sur le repos compensateur

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les cadres, tels que décrits à l'article 2 du présent accord, bénéficient d'un repos compensatoire légal au-delà de 180 heures.

Les salariés, tels que décrits à l'article 1.2 du présent accord, bénéficient d'un repos compensatoire légal au-delà de 180 heures pour l'année 2003. Pour les années suivantes, le repos compensatoire légal sera déclenché selon le suiveur réent par le législateur.

Fait à Paris, le 17 février 2003.

## 2004 de la fédération des commerces

et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |  |
|-----------------------|--|
| Patrons signataires   |  |
| Syndicats signataires |  |

En vigueur en date du 6 déc. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Bagnolet, le 6 décembre 2004. La fédération des cmmcereos et des sevrieacs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgoanlet Cedex, au coeisl des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Piars Cdeex 10. Monsieur, Nuos aovns le piaislr de vuos friae siovar qu'après décision du breauu fédéral de la fédération des cocrmmees et des svcirees UNSA, pirse à l'unanimité, nuos adhérons à la civntooenn citlovelce des fruits et légumes, épicerie et ptrdouis laeitris (commerce de détail) (n° 3244). Viuleelz agréer, Monsieur, nos sonttliuaas distinguées. Le secrétaire général.

Avenant n 78 du 21 décembre 2005 relatif à l'épargne salariale

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | Fédération nnilotaae de l'épicerie (FNDE) ;<br>Fédération notnaliae des détaillants en piuodtrs lreitis (FNDPL) ;<br>Union nialtanoe des sndycaits de détaillants en fruits, légumes et prmreuis (UNFD). |
| Syndicats signataires | Fédération des scydtvias CFSV CTFC ;<br>Fédération générale des trvlueilaras de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et activités axneens FO ;<br>Fédération ntioaalne aarnaliimgртеoe CFE-CGC.  |

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour tniar cptmoe des évolutions législatives liées aux lios n° 2003-775 du 21 août 2003 et n° 2005-842 du 26 juillet 2005 sur l'épargne salariale, les saetniirags à la ctoeovinnn clvoiclte nlnataoie du corrmece de détail des friuts et légumes, épicerie et puioitrd lritieas ont décidé de mediofir les anveants du 17 février 2003 en aménageant les soulatiinpts rleavets au PEI et en suttbsainut au PSPVEI un dotipssiif à vtocioan rtatetrie : le paln d'épargne puor la rrtateie ctillolcef (PERCO-I).

Les paireterans socuiax ont souhaité asnii :

- frovesair l'épargne siaralale à crout et myoen terme, asini qu'en vue de la rtaitree en donannt un accès facilité à des fnods cnmoums de pacmelnet csiihs par eux ;

- prremette aux salariés d'entreprises non tneus de mettre en place un régime de piaroptiatiion aux résultats d'y accéder sur spimle décision unilatérale.

Les patiers au présent aeannvt entdeennt reealppr que l'épargne saaiarlle ne diot pas vnier cucnrenrecor les diptfiioss exntaists en matière de rteatrie ou de saalrie et réaffirment luer actmehaentt au piipcrne de non-substitution du saarile par l'épargne slilaraae asnii que le caractère proiairite de la négociation sur les salaires, afin, notamment, de préserver les roscuseers des régimes sociaux.

Article 1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Il a été décidé de l'aménagement du paln d'épargne ietirnstprreenes (PEI) et de la création d'un paln d'épargne puor la retitare cilllceotf (PERCO-I) à cepomtr du 1er jnaievr 2006. Les modalités d'alimentation et de goteisn du PEI et du PERCO-I snot fixées dnas les axeenns I et II du présent avenant. Elles intègrent les diioostnspis oelatgoibirs rveatiles à la pcpoiaarttn puor aotuesrir les eiesprentrs concernées à mrette en palce par décision violnortae la ptiapiioatcrn en luer sein, conformément aux diiipstnosos de l'article L. 442-15 du cdoe du travail.

Article 2 - Champ d'application professionnel et géographique

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acocrd et ses anxneens s'appliquent à l'ensemble des errnsipetes renalevt de la coveitonnn cliltvceoe naaitnloe du cmmoecre de détail des friuts et légumes, épicerie et pidrouts lirtaies (n° 3244).

Article 3 - Bénéficiaires des plans d'épargne

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Peuvent bénéficier des panls d'épargne :

- les salariés jfuntsait d'une ancienneté de 3 mois. Elle est appréciée à la dtae du 1er vnesremet sur le paln en penrnat en ctope l'ensemble des catrtnos de tarvial exécutés de façon cnituone ou dicinsoutne au cuors de l'exercice sur lqueel snot calculés les dtrois des salariés et les 12 mios qui le précédent ;

- les cefhs des eipnserrtes dnnt l'effectif htebaul copermnd au minos 1 et au puls 100 salariés et, s'il s'agit de pnrsneos morales, lures présidents-directeurs généraux, gérants ou mermbes du ditcoirere ;

- luer cioonnjt (collaborateur ou associé) suos la même cnitoiodn d'effectif.

Peuvent cuenoitnr à euetecffr des vesnmreets sur le paln les aennics salariés qui ont quitté l'entreprise puor ptriar en raitrete

ou en préretraite pour autant, qu'avant leur départ ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs. Ils ne peuvent, en revanche, bénéficier de versements complémentaires effectués par l'entreprise.

Les anciens salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à son terme pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite peuvent rester adhérents du plan d'épargne, mais ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements. Toutefois, lorsqu'ils ont été embauchés par l'entreprise ou de l'intéressement immédiatement après leur départ de l'entreprise, ils sont considérés comme adhérents du plan d'épargne de l'entreprise qu'ils viennent de quitter.

Ils pourront également le transfert de l'intégralité de leurs avoirs dans un autre plan d'épargne d'entreprise (PEE), PEI ou PERCO-I. Le nouveau salarié d'une entreprise cédée par le présent accord, dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour en bénéficier, pourra également le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE de son ancien employeur, ou du PEI de la branche à laquelle il appartenait, vers le PEI ou le PERCO-I mis en place par le présent accord.

Les bénéficiaires peuvent transférer leurs avoirs du PEI vers le PERCO-I dans les conditions fixées à l'annexe II du présent avenant.

## Article 4 - Information du personnel

*En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied** L'employeur informe à chaque salarié une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du plan. Cette note rédigée par l'organisme gestionnaire des fonds (AGICAM) et doit indiquer sur simple demande de l'employeur mentionner au minimum les informations nécessaires au salarié sur les modalités de versement et d'abondement des diverses formes de participation offertes, ainsi que leurs caractéristiques et les règles régissant les arbitrages. L'organisme visé mentionne également à disposition la valeur des parts de chaque fonds et, annuellement, le rapport rédigé par son conseil de surveillance. Les frais applicables aux épargnants leur sont adressés annuellement par le teneur de comptes correspondant de parts. Chaque épargnant recevra, à la suite de tout mouvement effectué sur son compte, un document mentionnant : - le détail des sommes versées, retirées ou arbitrées ; - la date à laquelle les sommes investies sont décaissées ; - le relevé récapitulatif des sommes déjà investies. Il sera également informé de la possibilité de transférer les sommes ainsi investies lorsqu'il quittera l'entreprise.

## Article 5 - Livret d'épargne salariale- Registres d'épargne salariale

*En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

L'organisme gestionnaire des fonds envoie, dans les plus brefs délais, à tout salarié quittant l'entreprise un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées.

L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale et doit :

- permettre l'identification du bénéficiaire ;

- décrire ses avoirs (leur origine, leur support, les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles, etc.)

- désigner les actifs disponibles sur chaque plan (PEI et/ou PERCO-I) ;

- mentionner tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le rachat ;

- l'identité et l'adresse des teneurs des registres administratifs retraçant les sommes affectées aux plans d'épargne auprès de lesquels le bénéficiaire a un compte.

Un registre des comptes individuels ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées à chaque plan d'épargne sera tenu par le gestionnaire du fonds.

Ce registre devra comporter, pour chaque adhérent, la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité mis en œuvre à court terme. L'organisme gestionnaire chargé de la tenue du registre devra établir un relevé des actions et des parts anuellement à chaque adhérent et lui en adresser une copie au moins une fois par an en indiquant l'état de son compte.

## Article 6 - Durée de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied** Le présent accord et ses annexes sont conclus pour une durée indéterminée. Ils pourront être dénoncés et révisés en application des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail et de l'article 1.3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

## Article 7 - Dispositions diverses

*En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le présent accord annule et remplace les antennes n°51, 52 et 53 du 17 février 2003 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Il sera déposé en copie exemplaire à la DDEFP et un exemplaire au gérant du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, son extension.

L'association des fédérations en fruits et légumes, épicerie, crèmerie (AFFLEC) est chargée de ces formalités.

## Article - Règlement du plan d'épargne interentreprises

*En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Article 1er

Alimentation

Le plan d'épargne interentreprises peut être alimenté par les sommes provenant de :

## 1. L'intéressement

L'entreprise qui a mis en place un accord d'intéressement permet à chaque bénéficiaire concerné une note explicative lui permettant d'exercer son choix en toute connaissance de cause entre les différents dispositifs proposés dans le cadre du PEI.

Elle adresse un fichier normé fourni par le tuteur de regroupement conformément aux modalités des notes issues de l'intéressement des bénéficiaires à afficher au PEI.

L'employeur devra adresser les sommes à verser sous un délai maximal de 15 jours à compter de la date de leur versement.

## 2. La participation

Les sommes cotatunnsit la réserve spéciale de participation (RSP) peuvent, sur décision de chaque bénéficiaire, être imputées dans le PEI après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Chaque nouvelle répartition de RSP permettra à tous les salariés d'opter pour l'un des fonds proposés.

Pour ce faire, l'entreprise permettra à chaque salarié concerné une note explicative lui permettant d'exercer son choix en toute connaissance de cause entre les différents dispositifs proposés dans le cadre du PEI.

Le versement s'effectuera avant le premier jour du quatrième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, passé ce délai, les sommes versées seront majorées d'un intérêt de retard dont le taux annuel court à partir du premier jour du quatrième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et forcéments de parts des fonds communs de placement ci-après mentionnés.

Chaque salarié, bénéficiant de droits individuels, reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que lui permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de leurs fractions de part le jour de l'attribution.

Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai prévu par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement en parts du fonds AAILR monétaire ISR.

## 3. Des versements volontaires des salariés

Chaque salarié qui le désire peut verser des versements par chèque ou par prélèvement selon une périodicité choisie sur les fonds communs de placement qu'il détermine.

Le montant total des versements effectués par un même salarié ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle, intéressement compris.

Le montant minimal de chaque versement est de 50 ?.

## 4. L'abondement de l'entreprise

En application des dispositions légales, l'entreprise assure au minimum la prise en charge des frais de tenue de compte.

Ils sont facturés directement aux employeurs à raison du nombre d'épargnants ayant adhéré personnellement au plan. Un minimum de participation est appliqué.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à compter de la date prévue à l'alinéa 4 de l'article 5 de la présente annexe.

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les salariés du présent accord peuvent les escomptes à ajouter à cette participation minimale obligatoire un versement complémentaire au versement des salariés appelé abondement.

L'enveloppe d'abondement au PERCO-I est distincte de celle du

PEI.

A défaut d'accord d'entreprise, il pourra relever, dans son principe que dans son montant et ses modalités d'attribution, d'une décision unilatérale de l'employeur après information des instances représentatives du personnel, si elles existent.

Les règles d'attribution de l'abondement telles qu'elles sont déterminées par l'alinéa précédent sont indépendantes de la catégorie professionnelle des bénéficiaires et du choix d'affectation des sommes versées.

Il sera en revanche possible de prévoir un aménagement différencié selon l'origine du versement (versement volontaire, intéressement, etc.).

Le montant de l'abondement croît en proportion à un pourcentage des sommes versées par le salarié dans la limite de l'excédent du maximum légal (300 % à la date de signature de l'accord).

Il ne pourra être inférieur à 50 ? par an et dépasser le plafond légal au-delà duquel ce dispositif ne bénéficie plus des exonérations fiscales et sociales (2 300 ? par an et par personne à la date de signature de l'accord).

Son versement sera coté en fonction du salaire ou pourra être versé au plus tard à la fin de chaque exercice. En cas de départ du salarié en cours d'exercice, le versement devra être versé avant son départ effectif de l'entreprise.

Il est rappelé que les sommes issues de la participation ne peuvent pas être abonnées.

## Article 2

Accès à la participation pour les entreprises visées à l'article L. 442-15 du code du travail

Les entreprises visées à l'article L. 442-15 du code du travail, c'est-à-dire celles qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise (moins de 50 salariés), pourront, en application du présent plan d'épargne d'entreprise, faire bénéficier leurs salariés de la participation.

La formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) sera la formule légale, à savoir :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% \text{ de } C) \times S / VA$$

Dans laquelle :

- B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun et diminué de l'impôt sur les sociétés ;

- C représente les capitaux propres c'est-à-dire le capital, les profits liés au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Le montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture d'exercice. Toutefois, en cas d'augmentation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des profits liés au capital est pris en compte proportionnellement ;

- S représente les salaires, c'est-à-dire les rémunérations perçues de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 du code général des impôts ;

- VA représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des produits réels du compte de résultat : charges de personnel + impôts et taxes, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations fructifiant dans les charges d'exploitation + résultat croisé avant impôts.

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés sera calculée proportionnellement aux salaires perçus. La possibilité d'une autre répartition est laissée aux entreprises selon les dispositions légales en vigueur.

La réserve spéciale de pcrtaioitapin srea affectée à des ctmoeps oeurtvns au nom des intéressés en aolpptaicin du paln d'épargne ienpientrrseerts dnas les cdioinntos ci-après définies.

L'information du salarié rvlitae au svuii de son cpmpte srea fitae par l'organisme dépositaire des fonds.

L'entreprise qui frea le coihx de mtrete en pclae la papiaiiocrttn dnas ce cadre nioetfira auprès de la dieircton départementale du travail, de l'emploi et de la friatomon prnlosinelsfee dnot elle dépend son adhésion à l'accord de branche.

### Article 3

#### Affectation des smeoms collectées

Les smoems versées en aaitiontemln du paln d'épargne iesirtrneerpntns snot placées, au ciohx du salarié, en patrs des fndos cmmumos de pcmnealt d'entreprise (FCPE) stanvius :

- ARAIL monétaire ISR ;
- AIRAL ogniotiabl ;
- AAIRL actoins ;
- AIARL sodriaile ISR.

Les nioects des FPCE snot annexées au présent accord, cmmoe prévu à l'article 9 ci-après.

La propriété de prats ou ficaotnrs de prat cotomrpe l'adhésion au fodns commun, dnot la ncitoe d'information est rsmeie aux salariés des esniprertes adhérant au paln d'épargne itrinerptsernes préalablement à la première souscription. En cas de modification, la noicte d'information modifiée est rsmiee à cuahcn d'eux.

L'établissement dépositaire de ces fndos est le saniuvt : Natexis Benaqus populaires, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris.

A tuot moment, en cruos ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les salariés prrounot ieideevmlunidlnt etefecuf des taftesnrns de tuot ou patrie de lreus ariovs entre les fdnos cnommus de placement

### Article 4

#### Organisme gisiroanetne des fonds

La geiostn financière des FPCE est confiée à AGICAM, société anonyme à diceirotre et coniesl de salucverlnie au cipaatl de 5 000 000 ? , 20, rue de la Victoire, 75009 Paris.

AGICAM est chargée de ctuoentsir et de gérer les poeeullrefits ceoclfits dnas le rscpeet des ooieiannttrs de goseitn définies par chauqe FCPE.

### Article 5

#### Tenue de ceotmps et cnrsivtoeoan de parts

Le teuenr de cmptoe est cohsii par le gtinnisiaoere des fonds.

Les faris de tneue de ctmptoe liés aux épargnants en activité snot pirs en cagrhe intégralement par l'entreprise.

Les pitteosanrs foinuers en ctaorpietnre de ces firas snot :

- l'ouverture d'un ctompe à cqhaue épargnant ;
- l'investissement au ttrie de la participation, de l'intéressement et de tuos les veerentmss voanotrleis réalisés ;
- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations et, au minimum, d'un relevé annuel ;
- un airagtrbe par an et par épargnant ;
- le ronueembmrset par vmneiret des smmeos intvsies à l'échéance du paln ou en cas de svacrnenue de l'un des cas de

déblocage prévus à l'article R. 442-17 et dnas les ciiodotnns visées à l'article 8 du présent règlement ;

- l'accès de caqhue épargnant aux ifnroaomtins sécurisées craonncent son ctpome en ligne.

Ces frias csesnet d'être à la chrgae de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ eifftecf du salarié. Ces fairs iencnobmt dès lros au peourtr de prtas concerné dnas la musree où l'entreprise en a informé l'organisme chargé de la tunees des comptes.

### Article 6

#### Conseils de surveillance

Conformément à l'article 20 de la loi n° 88-1201 du 23 décembre 1988, il est institué un csineol de scieulnvarle puor cahuqe FCPE. Le fnmncnoeneitot et les porouvis de cquahe ceoisnl snot déterminés par le règlement intérieur de chuqae FCPE.

L'organisation des ceosnlis de sluecvinarle est assumée par AGICAM.

### Article 7

#### Modalités de gestion

Les enrpserties adhérentes fnsroesiunt à AAGICM :

- les risneneegmetns nécessaires à l'ouverture des cmoepts des salariés ;
- les règles cnnnecroat les vsmentrees vioetrnalos des salariés et l'abondement de l'entreprise aisni que lures coihx iuenvdildis ceocnrannt l'affectation des semmos versées si l'entreprise met en pcale un dsoisipif de piatratcopiin ou d'intéressement.

### Article 8

#### Indisponibilité des avoirs

Les prtars itrseicns au cspotme des salariés ne deninenvet dnbsoeellips qu'au temre d'une période de blaocge de 5 ans.

Toutefois, il cinonvet de deniitgusr duex cas :

- puor les seomms reeanvlt de la prtaapiiioctn puor toeuts prats aiusecqs au curos d'une année civile, la période de bgocale débute le pirmeer juor du quatrième mios qui siut la dtae de clôture de l'exercice cmpatlboc de l'entreprise précédant la dtae d'acquisition ;
- puor les sommes ne rnaelvet pas de la pitcptaiiairn puor tetuos patrs ausqeics au curos d'une période civile, la période de bcolage débute le 1er jeliult de l'année.

Les salariés ou luers aytans diort penvet tioueotfs oebnitr la levée anticipée de cttee indisponibilité au trtie de la poicratiatipn comme du paln d'épargne interentreprises, dnas les cas prévus à l'article R. 442-17 du cdoe du travail.

La deanmde du salarié diot être présentée dnas un délai de 6 mios à coepmtr de la svenaurce du fiat générateur, suaf dnas les cas de cseoaistn du canotrt de travail, décès du cnjnoiot ou de la psonrnee liée au bénéficiaire par un pacte ciivl de solidarité, invalidité, sedeermntenutt où elle puet ivninreter à tuot moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité iveertnint suos fmore d'un vnreseemt uqunie qui porte, au chiox du salarié, sur tuot ou priate des dirots slsiecueptbs d'être débloqués.

En cas de décès de l'adhérent, il antiperpat aux anayts droit de damdener la loaiiqtduin après ioairomfntn par l'organisme ginnsioetare du mnatnot des dirots acquis.

### Article 9

#### Annexes

Seront annexés au présent règlement les critères de choix et les froelmus de plnameect asni que les notceis des fodns cmmumos

## Article - Règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

*En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

### Article 1er

#### Alimentation

Le paln d'épargne puor la rtiterae celticof iepterehtseinrrs puet être alimenté par les smmoes pvoeannrt de :

#### 1. L'intéressement

L'entreprise qui a mis en palce un arcocd d'intéressement rmeet à cqhae bénéficiaire concerné une ntoe etixplvaice lui peamtrtent d'exercer son ciohx en tutoe csnosancinae de cusae enrte les différents storupps proposés dnas le cdrae du PERCO-I.

Elle adresse un fichier normé fruoni par le tueenr de rgeetsrs csdreraonnopt aux veesmtrens ntes issus de l'intéressement des bénéficiaires à afctetfer au PEI.

L'employeur dvera arsdseer les smoems à ievintsr suos un délai mamxail de 15 jours à ctomper de la dtae de luer versement.

#### 2. La pioipiacrttan

Les somems coanntuistt la réserve spéciale de pacptotiiiran (RSP) peuvent, sur décision de chuaqe bénéficiaire, être ieivtness dnas le PERCO-I après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Chaque noulevle répartition de RSP pttirmeera à tuos les salariés d'opter puor l'un des fodns proposés.

Pour ce faire, l'entreprise rretmeta à cquahe salarié concerné une ntoe eixvlpcaite lui pttanreemt d'exercer son ciohx en ttuoe caninaossne de cusae enrte les différents sputpros proposés dnas le cdare du PERCO-I.

Le vesrement s'effectuera anvat le pieremr juor du quatrième mios qui siut la clôture de l'exercice camtplobe au ttrie dueuql la paitcoraipatin est attribuée.

Conformément aux doinpitsioss légales en vigueur, passé ce délai, les smoems versées sonet majorées d'un intérêt de rreatd dnot le tuax aunenl crouit à pratir du permeir juor du quatrième mios snuiavt la dtae de clôture de l'exercice au ttrie duquel la priaoiitacptn est attribuée, et ce jusqu'à la dtae de reimse effcvitee de ces semmos à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y coiprms l'intérêt de retard éventuel, snot immédiatement employées en patrs et fcnoratis de prat des fodns cuommns de pnceamelt ci-après mentionnés.

Chaque salarié, bénéficiant de drtios individuels, reçoit antuat de patrs et, le cas échéant, de fctaornis de prat que lui pmeret le mnontat de ses drotis en fitooncn du pirx d'émission de la prat et, le cas échéant, de lerus friotcnas de prat le juor de l'attribution.

Tout salarié n'ayant pas répondu dnas le délai prévu par la ntoe eitacvpxlie est réputé adhérer à la flmorue de l'investissement en patrs du fdons AAIRL monétaire ISR.

#### 3. Des vtsmeeners vaniortoles des salariés

Chaque salarié qui le désire eucfftee Inibrmeet des vemterness par chèque ou par prélèvement sleon une périodicité cosihie sur les fodns cmnouns de peanenlcmr qu'il détermine.

Le mntaont tatol des vseneetrms aeunlms effectués par un même salarié ne puet excéder 1/4 de sa rémunération annuelle, intéressement compris.

Le mtonnat mnimail de caqhue vemsrenet est de 50 ?.

#### 4. Le trsrfaet des semmos iusses du PEI

Les semmos détenues par les épargnants dnas le PEI pevneut être transférées, avnat l'expiration du délai de 5 ans, dnas le PERCO-I. Ce trsrnfaet n'est pas pirs en cmtpoe dnas le pafnlod de vensemert de 25 % prévu à l'article L. 443-2 du cdoe du travail.

Il ne puet dnnoer leiu à abondement.

Les seomms eornce détenues dnas le PEI après l'expiration de la période de balocge et dbilnospies pnuevet être transférées sur le PERCO-I en vretu de l'article L. 443-2 du cdoe du travail.

Les mtantnos ansii transférés bénéficient du tuax et des lmetiis fixées puor l'abondement dnas cqauhe entreprise. Ce tsrefanrt n'est pas pirs en cmpte puor l'appréciation du pnafold de vrneesemt iedvniudil de 25 % prévu à l'article L. 443-2 du cdoe du travail.

#### 5. L'abondement de l'entreprise

En aiopiatlpcn des dionisptsios légales, l'entreprise auersmsa au mmuiinm la prise en crhgae des firas de tneue de compte.

Ils seront facturés aemlnnelunet aux eoryeumpls à raoisn du nrboime d'épargnants aaynt adhéré peonlmmlemerst au plan. Un mmuiinm de fractaoutin est appliqué.

Ces faits csesnet d'être à la crgahe de l'entreprise à coeptmr de la dtae prévue à l'alinéa 4 de l'article 5 de la présente annexe.

Pour fcaeiitlr la custitnitoon de l'épargne collective, les sntiiaaergs du présent acocrd iicntnet les eerrstpiens à ajeuor à ctete pptioiatiacrn mmlinaie ogiolrbitae un vesemnert complémentaire au vemsnreet des salariés appelé abondement.

A défaut d'accord d'entreprise, il porrua relever, tnat dnas son pciiprne que dnas son mtanot et ses modalités d'attribution, d'une décision unilatérale de l'employeur après itnifooamrn des insoittinus représentatives du pnnoersel si elels existent.

Les règles d'attribution de l'abondement teels qu'elles snot déterminées par l'alinéa précédent snot indépendantes de la catégorie prnlefeossione des bénéficiaires et du chiohx d'affectation des smmeos versées.

Il srea en rhncveae poblssie de prévoir un abndneomet différencié sloen l'origine du vnsmtreeet (versement volontaire, intéressement, etc.).

Le mnantot de l'abondement crdepsnroora à un pncaroutege des smoems versées par le salarié snas puivoor excéder le mauxmim légal (300 % à la dtae de suargtine de l'accord).

Il ne prorua être inférieur à 50 ? par an et dépasser le palfond légal au-delà duquel ce dtpiosisif ne bénéficie puls des exonérations selacis et fialsecs (4 600 ? par an et par psnneore à la dtae de suatrigne de l'accord).

Son vrmeenest srea ccomnnaoitt à cleui du salarié ou pourra itrvenner au puls trad à la fin de caqhue exercice. En cas de départ du salarié en corus d'exercice, le vernermsset derva ivneitnerr avant son départ effteicf de l'entreprise.

Il est rappelé que les soemms iesuss de la poiitaitprcan peunevt être abondées.

### Article 2

#### Affectation des semoms collectées

Les somems versées en aitiitmloaen du paln d'épargne puor la raerttie ctliolcef iiernttrseepents snot placées en prtas de fndns cmnouns de pecnlmaet d'entreprise, qui snot au coihx du salarié :

-ARIAL monétaire ISR ;

-ARIAL otigboialns ;

-ARIAL aintcos ;

-ARIAL siolrade ISR.

Les nocites des FPCE snot annexées au présent accord, cmome prévu à l'article 9 ci-après.

La propriété de prats ou fcntroais de prat cootmpre l'adhésion au fodns commun dnot la nictoe d'information est reimse aux salariés des eersietprns adhérant au paln d'épargne puor la rttreaie ccltleiof ierrrtneepistnes préalablement à la première souscription. En cas de modification, la ntoice d'information modifiée est rsimee à cauchn d'eux. L'établissement dépositaire de ces fodns est le siuvant : Nxeitas Bqnueas populaires, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris.

A tuot moment, en curos ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les salariés pornruot ieidlueminlednvt eeftefur des trsfretans de tuot ou patire de lures avoris entre les fonds cmnuos de placement.

#### Article 3

##### Organisme girnistoeane des fonds

La geiostn financière des FPCE est confiée à AGICAM, société annmyoe à cseionl de saneirculvle et dreoitcre au cipatal de 5 000 000 €, 20, rue de la Victoire, 75009 Paris.

#### Article 4

##### Conseils de srencluvlaie

L'organisation des coseinls de sluinalevrce est assumée par AGICAM.

Le fncimnonoeetnt et les piorouvs de chquae csoeinl snot déterminés par le règlement intérieur de cuhquae FCPE.

#### Article 5

##### Tenue de cotemps et cnvseoaoirtn de patrs

Le teuner de cpmte est cisoht par le goenitrsinae des fonds.

Les firas de tunee de cpotme liés aux épargnants en activité snot pirs en cgrahe intégralement par l'entreprise.

Les pettinaross feuniros en cttoarnerpie de ces firas snot :

-l'ouverture d'un cotmpe à cuaqhe épargnant ;

-l'investissement au ttrie de la participation, de l'intéressement et de tuos les vetnseerms valotrenois réalisés ;

-l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations et, au minimum, d'un relevé annuel ;

-un argitbrae par an et par épargnant ;

-le roesbmunemert par virenmet des semmos isetievns à l'échéance du paln ou en cas de sncuvrneae de l'un des cas de déblocage prévu à l'article R. 442-17 et dnas les cintoionds visées à l'article 8 du présent règlement ;

-l'accès de chauqe épargnant aux ioramiftonns sécurisées crcenaonnt son ctotmpe en ligne.

Ces faris cseent d'être à la cahрге de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ etiefcfff du salarié. Ces frais

ibcomnnet dès lros au proetur de prats concerné dnas la musere où l'entreprise en a informé l'organisme chargé de la tenue des comptes.

#### Article 6

##### Modalités de gtieson

Les errtnspeies adhérentes fonsnseruit à AACGIM :

-les reeesmenngints nécessaires à l'ouverture des cmetops des salariés ;

-les règles ceocrannnt les vsmeretnes vanoltiores des salariés et l'abondement de l'entreprise ansii que lures chiox iindulidevs cncrnoanet l'affectation des sommes versées si l'entreprise met en pcalle un dttiioopssf de pictiotpiaarn ou d'intéressement.

#### Article 7

##### Indisponibilité des arvois

Les prtas inecirtss au copmte des salariés ne deneeinvnt dnliepsibos qu'au memont du départ en reatrtie de l'épargnant.

A cmtoepr de sa dtae de départ en retraite, le piptanarcit puet :

-récupérer son captial : en une fios ou de façon fractionnée.

Les dmeadens de rcachat de prats snot adressées dretcneiemt au teenur de compte. Le capaitl asini perçu est exonéré de l'impôt sur le renevu et siuoms aux prélèvements saioucx en vueigur ;

-demander la cvieornson de son cpaatil en rntee viagère aicusqe à titre onéreux : les aorvis sont, dnas ce cas, dmetcreeint trnmsais à la coanigpme d'assurances désignée par le papiritcant dnas sa dadmnee de rachat.

La rntee est imposée à l'impôt sur le revenu. Conformément aux pnperiics régissant les reetns viagères à titre onéreux, sulee une fcariton de son montant, déterminée d'après l'âge du bénéficiaire lros de l'entrée en jsuonsaie de la rente, est imposée et sisomue aux prélèvements sacuoix en vigueur.

Le ciohx entre l'une et/ ou l'autre des modalités de délivrance des airovs est exprimé par le pincatiaprt lros de sa danmdee fitae auprès du teneur de compte.

Les salariés ou leurs anyats dirot puneevt ttoieufos oetnbir la levée anticipée de cette indisponibilité au titre de la ptoaiaipticrn comme du paln d'épargne interentreprises, dnas les cas prévus à l'article R. 443-12 du cdoe du travail.

La levée anticipée de l'indisponibilité ienvrnetit suos frmoe d'un vemersent uqiune qui porte, au choix du salarié, sur tuot ou pritae des dirtos seclsteupbis d'être débloqués.

En cas de décès de l'adhérent, il ataernpipt aux ayatns droit de dnemader la laiodiiuqtn après iianotofrm par l'organisme gniesatnoire du mnanott des dirots acquis.

#### Article 8

##### Annexes

Seront annexés au présent règlement les critères de choix et les fluroems de plmnceeat asini que les neocits des fonds cmnuos de pnlceemat concernés.

Fait à Paris, le 21 décembre 2005.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

## Accord du 9 juillet 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



congé prénatal est emprise dans le champ d'application d'une aménagement générale des rémunérations, cette mesure s'applique à elle à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés concernés par la mesure considérée. Les pertes de salaire sont prises en compte pour la détermination de la durée des congés payés. Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soins familiaux ou pour un congé parental sont intégralement pris en compte dans le calcul des droits ouvrés au titre du droit individuel à la formation. Les prévisions sociales attirent l'attention des intéressés sur le fait que les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. À l'issue des congés de maternité, d'adoption ou du congé parental, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

### 3. Reteur dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de congé parental

Les entreprises s'efforcent de préserver le lien professionnel des salariés avec l'entreprise durant le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental. Afin de maintenir ce lien, les entreprises s'efforcent de maintenir aux entreprises de recherche, dans le cadre de leur fonctionnement interne et spécifique, tous les moyens et modalités pratiques permettant de maintenir ce lien professionnel avec le salarié durant son congé, dans le respect de sa vie privée, tels que, par exemple, l'envoi des informations générales relatives à la vie et au fonctionnement de l'entreprise adressées à l'ensemble des salariés. À leur retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salariés ont droit à un entretien individuel. Cet entretien pourra avoir lieu :

? soit préalablement à la reprise d'activité, si le ou la salariée le demande ; ? soit après la reprise effective de l'activité. Cet entretien doit permettre, notamment en cas de congédiement technique, de méthode de travail intervenues dans l'entreprise durant l'absence du salarié, de déterminer ses besoins en formation et à lui proposer, si besoin était, un plan de compétences ou toute autre mesure de formation.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail qui prévoient qu'au retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, le salarié doit bénéficier des avantages généraux et de la rémunération des avantages sociaux individuels réservés pendant son absence. (Arrêté du 22 mars 2011, art. 1er)*

### Article 5 - Prise en compte de la vie familiale En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les entreprises s'efforcent de négocier les conditions de travail en faveur des salariés liés à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail. Ainsi, les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des besoins nécessaires à la bonne marche de l'entreprise. Dans le cas où des hommes ou des femmes seraient concernés par des aménagements d'horaires, les entreprises s'efforcent de respecter les souhaits des salariés adaptés pour le salarié afin de préserver sa vie professionnelle et vie familiale. Dans ce cadre, il est souhaité qu'elles prêtent une attention particulière aux familles monoparentales. Les entreprises s'efforcent de faciliter aux salariés de bénéficier d'un accès à la vie professionnelle et de la rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche, les entreprises s'efforcent de décider que le rapport de branche certifie désormais une synthèse des données spécifiques liées à cette question.

### Article 6 - Egalité salariale En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les entreprises s'efforcent de promouvoir le principe selon lequel, dans chaque entreprise, quel que soit le poste occupé, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. C'est l'application du principe « à travail égal, salaire égal ». Le respect de ce principe constitue un élément fondamental de la politique de rémunération et d'évolution professionnelle dans les entreprises de la branche. Ainsi, les disparités de rémunération dans une même entreprise, un même établissement ou dans un même groupe sont évitées, mais elles ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Les différents éléments constitutifs de la rémunération d'un salarié doivent ainsi être établis sur des bases non discriminatoires aux différents sexes et ne doivent pas être déterminés pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation. Les entreprises s'efforcent de promouvoir le principe d'égalité de traitement entre les salariés tant au regard du temps plein et les salariés travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération. Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

### Article 7 - Sensibilisation et communication En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les entreprises s'efforcent de promouvoir le principe selon lequel, dans chaque entreprise, quel que soit le poste occupé, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. C'est l'application du principe « à travail égal, salaire égal ». Le respect de ce principe constitue un élément fondamental de la politique de rémunération et d'évolution professionnelle dans les entreprises de la branche. Ainsi, les disparités de rémunération dans une même entreprise, un même établissement ou dans un même groupe sont évitées, mais elles ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Les différents éléments constitutifs de la rémunération d'un salarié doivent ainsi être établis sur des bases non discriminatoires aux différents sexes et ne doivent pas être déterminés pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation. Les entreprises s'efforcent de promouvoir le principe d'égalité de traitement entre les salariés tant au regard du temps plein et les salariés travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération. Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

### Article 8 - Rapport de branche En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Afin de bénéficier d'un datage précis sur la situation comparée de la rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche, les entreprises s'efforcent de décider que le rapport de branche certifie désormais une synthèse des données spécifiques liées à cette question.

### Article 9 - Révision de l'accord En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les entreprises s'efforcent de promouvoir le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche, les entreprises s'efforcent de décider que le rapport de branche certifie désormais une synthèse des données spécifiques liées à cette question.

être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points suivants à révision. Les deux mois suivants deont cemmcoenr dnas un délai de 3 mois sansvuit la lettre de notification. Le présent accord rtseera 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 dnas les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 10 - Dépôt. – Effet. – Extension  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord sera déposé à la direction des relations de travail et au greffe du conseil de prud'hommes. Il prendra effet à compter de la date de sa signature. Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension. L'union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs est chargée des formalités nécessaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer leur attachement marqué au principe fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la confédération nationale des commerçants de détail des fruits et légumes, épicerie et poissonneries tiennent à souligner que la mixité dnas les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Dans ce cadre, ils entendent garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dnas tous les domaines. Les partenaires sociaux conviennent par le présent accord, en outre dnas le cadre de l'article L. 2241-3 du

Adhésion par lettre du 30 janvier 2012 de la FGTA FO à l'avenant n 94 du 25 février 2011

En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Paris, 30 janvier 2012. Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des boissons et des activités annexes 7, passage Talnelie 75680 Paris Cedex 14 Madame,

Avenant n 103 du 15 novembre 2012 relatif à la création de l'observatoire des métiers

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de tenir compte de l'impact de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à engager pleinement des personnes actives en ce domaine. A cet égard, ils tiennent à relever que les principes d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et d'égalité de traitement entre les salariés sont inscrits dnas la constitutionnelle nationale des compétences de détail des fruits et légumes, épicerie et poissonneries l'année, au moment de chaque négociation sur les salaires, et ce depuis l'avenant n° 1 du 9 mai 1988, étendu le 25 juin 1988. Les précédents accords considèrent que l'ensemble des acteurs de la branche, entreprises et salariés, doivent se mobiliser ou se voir mobilisés afin, d'une part, de promouvoir les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes et, d'autre part, d'engager à tous les niveaux de l'entreprise les accords professionnels et les accords de travail à l'égard de l'emploi. En effet, l'engagement professionnel du chef d'entreprise, en premier lieu, mais également de l'ensemble des salariés est un élément déterminant de l'efficacité et de la réussite de toutes les actions. Les partenaires sociaux considèrent également que le présent accord constitue une réelle occasion et opportunité de travailler sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dnas les entreprises, notamment via les représentants du personnel lorsqu'ils sont présents. Avant de procéder à la négociation du présent accord, les parties signataires, à l'issue d'un dialogue partagé de la situation comparée entre les femmes et les hommes dnas la branche pour les années 2008 et 2009, ont fait les constatations suivantes : ? les femmes représentent 57 % des salariés de la branche ; ? les femmes sont plus représentées, par rapport aux hommes, dnas la catégorie des employés que dnas les catégories des agents de maîtrise et des cadres ; ? l'âge moyen des salariés de la branche est de 38,5 ans ; ? le roulement au temps partiel est prépondérant chez les femmes ; ? toutes les catégories professionnelles confondues, la moyenne globale des rémunérations est équivalente entre les femmes et les hommes ; ? l'étude susmentionnée démontre cependant que les femmes à temps plein de la catégorie des ouvriers et employés sont payées 1,56 % de moins par rapport aux hommes, les agents de maîtrise femmes à temps plein sont payées 9,37 % de moins par rapport aux hommes, les femmes cadres à temps plein sont payées 14,48 % de moins par rapport aux hommes. Forts de ces constats, les partenaires sociaux entendent adopter, par le présent accord, les dispositions suivantes visant à réduire et faire disparaître toutes les différences qui pourraient être constatées en raison sur l'accès et le maintien dnas l'emploi, notamment par le recrutement et la formation professionnelle, la formation et l'évolution professionnelles, la prise en compte de la vie familiale.

Monsieur, Par le présent courrier, la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des boissons et des activités annexes ouvrière (FGTA FO) vous informe qu'elle adhère à l'avenant n° 94 du 25 février 2011 à la convention collective nationale de commerce de détail des fruits et légumes, épicerie, poissonneries du 15 avril 1988, relative à la désignation de l'OPCA de branche. Conformément aux articles L. 2261-3, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, cette adhésion fait l'objet d'un dépôt au conseil de prud'hommes et auprès des services compétents du ministère du travail. Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le secrétaire général.

| Signataires           |                                                                     |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | FNDPL ;<br>FNDE ;<br>UNFD.                                          |
| Syndicats signataires | FS CDFT ;<br>CSFV CFTC ;<br>FGTA FO ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>FCS CGT. |

Article 1er - Création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les parnieatres suoacix créent un orbeotaisvre patiirare psicorptef des métiers et des qinoilcafuait au sien de l'AGEFOS-PME. Le cahmp de compétence trroateiril de l'observatoire est national.

Article 2 - Missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'observatoire ptarairie psptoreicf des métiers et des qolniaifuctais est destiné à asurser une vilele poesprictve sur l'évolution qitultvaatie et qtauviaitnte des métiers de la branche, aux neviaux tnat ntianoal que territorial, aifn d'anticiper luer transformation, luer évolution et/ ou luer atdtiaopan aux réalités économiques et sociales. Il s'attachera, en outre, à alnyesar les codintions de l'attractivité de la bcrnahe puor les jneus à travers, notamment, la qsoutien de la qualité de vie au travail. Ttoeus les aaselmys de l'observatoire s'effectueront aevc un fcous sur l'égalité professionnelle. L'observatoire premet aisni d'acquérir et de développer une mlurleeie casoinnasce de l'emploi, des métiers, des quaiftionlicas de la branche. A ces fins, l'observatoire est, notamment, chargé :

- de réaliser des études poetivspcers qtuvinieatats et/ou qaavitteilus des métiers et des quntafiaiocls aux nuaveix tnat local, régional que national, ciblées ou spécifiques ;

- d'identifier, de fiare connaître les métiers et qciuniatlaoifs ;

- d'identifier/anticiper les évolutions des métiers ;

- de créer tuot outil pédagogique, de formation, d'information, qeul que siot le spruopt ;

- d'informer les entreprises, les salariés, les jeunes, les dnedueamrs d'emploi sur les métiers, les oerffs de formation, les psipeerevtcs d'évolution dnas la branche... ;

- de pptaieicrr à la promotion/valorisation des métiers.

*(1) Le quatrième teirt du troisième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application du 3° du II de l'article R. 6332-36 du cdoe du taarivl (arrêté du 23 airvl 2013, art. 1er).*

Article 3 - Comité de pilotage paritaire de l'observatoire

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Un comité de pltagioe pirrtiaae est constitué au sien de la CPFNEP de la branche, qui cnmoadme des tvuraax à l'observatoire.

Il se réunit au minos duex fios par an.

Le comité de pilgtoae parairite de l'observatoire srea chargé dnas le cadre des mosnisis définies à l'article 2 du présent arcocd :

- de mtttere en ?uvre les ontranieitos générales ;

- d'arrêter les priorités du poagmmre d'études ;

- de définir et de contrôler les moynes nécessaires puor ces études (budget, dnadmee de financement...);

- de cornuide les aelpps d'offres et de cihoirs les erpetxs ;

- de svriue et de vlieadr les travaux.

Le comité praitarie de poiatlge est présidé par le président et le vice-président de la CNPE et puor la même durée.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par les scrviees de l'AGEFOS-PME.

Il est chargé de mettre en ?uvre les décisions du comité de pilotage, netnmomat par le biais d'une aantsissce technique, et d'assurer le bon fotnenencomint aintidsmraitf de l'observatoire.

Article 4 - Financement des travaux de l'observatoire

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les tavrurax de l'observatoire snot financés selon les modalités légales et réglementaires en vigueur. Un bdegut prévisionnel est établi cuhaqe année sur la bsae d'un paln de tavrial élaboré conjointement.

Article 5 - Bilan

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le comité ptrraaie de poiglate présentera un blain aunnel des truavax de l'observatoire à la CPNEFP.

Article 6 - Durée. – Dépôt. – Effet. – Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent arccod est cnclou puor une durée indéterminée. Il est aplpcailbe à cmeotpr du 1er jevniar 2013. Les paitres sartigeians cenvvennniot de demander, snas délai, son extension. La FPNDL est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les pietnarreas suaicox de la bhrcane du ccmomree de détail des ftruis et légumes, épicerie et puriotds laietirs considèrent la ftoiramon et le développement des compétences cmmoe un élément eieesstnl de la compétitivité et de l'attractivité des etnpseirres de la branche. Afin d'anticiper l'évolution des métiers, les pentrraeias souaicx ont bosein d'un otitul ptoiscpref eacfcife et spécifique à la bnrhcae du cermocme de détail en furtis et légumes, épicerie et podtruis laitiers. Dans ce cadre, ils souhaitent, par le présent accord, mrette en place un osrvreoabte priaaire prooesiptf des métiers et des qualifications. La création de cet oritebasorve s'inscrit dnas une démarche glaolbe et pretnaneme d'enrichissement du diugaole social, de vtoiaoaaisrln et de ptoiomon des métiers de la branche, ansii que du développement de l'emploi dnas la branche.

**your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

## Avenant n 105 du 21 octobre 2013 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords collectifs

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires           |                                                        |
|-----------------------|--------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | FNDPL ;<br>FNDE ;<br>UNFD.                             |
| Syndicats signataires | FS CDFT ;<br>CSFV CTFC ;<br>FGTA FO ;<br>FNAA CFE-CGC. |

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les airtlces L. 2232-21 et svniauts du cdoe du traavil vensit à développer la négociation cevolicltle en l'absence de délégués sduanycix dnas l'entreprise, en auonraistt les représentants élus du peenonsrl à négocier et corulcne des adccors collectifs. Ainsi, au sien des eirrnpsteses dnót l'effectif est inférieur à 200 salariés, en l'absence de délégués sdayniucx dnas l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du pnsroneel désigné cmome délégué siycnadl dnas l'entreprise de mnois de 50 salariés, il puet être procédé à une négociation cllovietce dérogatoire aevc les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du poserennl ou, à défaut, les délégués du personnel, étant précisé que la cinotiodn d'effectif (moins de 200 salariés) s'apprécie au navieu de l'ensemble de l'entreprise et non pas de l'établissement. Ces adccors n'ont cndpaneet d'existence jiruuidqe que s'ils ont nmmnetoot été validés par une csoismoimn ptiraaire dtie de « vdtlaioian des acrdcos ctllifecos » créée au nievau de la branche. La bracnhe étant constituée mnerjmrtoiteaat d'entreprises de mions de 200 salariés, les paeitearnrs soucaix ont décidé de créer une cisiosmmon piararite de vdtiaaoalin des aorcdcs collectifs. Il a été cnonveu ce qui siut :

### 1. Fncntnoemionet de la cmiissomon 1.1. Rôle de la cmisoosimn

Conformément à l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, la validité des acrdocs d'entreprise ou d'établissement négociés et colncus soeln l'article L. 2332-21 du cdoe du taviarl est subordonnée à luer cnuisolocn par des mrmbees teriltuias élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du prenesonl terltiuias représentant la majorité des sgffruaes exprimés lros des dernières élections peorefnlssinoles et à l'approbation par la coisoismmn prtaiare de bnahre définie par le présent accord. La ciomsomsin pairtirae de bnarche a puor miisn de contrôler que les acrdcos cttileofls qui lui snot suimos n'enfreignent pas les dinosoiistps législatives, réglementaires ou coltnnnvleeoinen en vigueur.

### 1.2. Cmoitoospin

La cmsosiomn ptirariae de bcrnhae coeprmd : ? un représentant de cahque otnsigooairn siadyncle de salariés représentative dnas la bnrahce ; ? un représentant de cahque oaintriasgon plonsrleeionsfe d'employeurs dnas la branche. La présidence de la csmmisoion est assurée par le président de la cmooisismn nloaatine de négociation.

### 1.3. Règlement intérieur

La cissmoimon pairairte de viaaoidtn des adccors est régie par un règlement intérieur qui précise, notamment, les modalités : ? de caoonvictn des membres, y cimpors les délais ; ? d'organisation et de déroulement des réunions.

### 1.4. Secrétariat de la cmomsoiisin

**Adhésion par lettre du 29 mars 2017 de la FECP à la convention collective nationale et à l'accord du 13 septembre 2000 relatif au**

Le secrétariat de la comisismon partriaie de vaildoatin des aocrdcs est assuré par le secrétariat de la cimismoosn noanalite de négociation. Le secrétariat aucsce réception du disesor de ddamene de vliitaoadn par l'employeur. L'ordre du juor de la réunion de la cosiimsomn est déterminé par le secrétariat à piartir des seisiains reques.

### 1.5. Réunions de la comisoimsn

La cimsiomson se réunit au puls trad dnas les 2 mios sviunat la ssiane par l'entreprise, sur cchnaoovtion du secrétariat.

### 2. Sniisae de la comismson : thèmes de négociations concernés

Les accdros clncuos dnas le carde de la négociation dérogatoire d'entreprise ne pneuevt porter que sur des merseus dnót la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aocrcd collectif, à l'exception des adorccs de méthode prévus par les dsoitnpoiiss de l'article L. 1233-21 du cdoe du travail, pnoartt sur les modalités de caistounotln et d'information du comité d'entreprise en cas de lncnmiceeiet économique de 10 salariés ou puls sur 30 jours.

### 3. Procédure de vaiotdailn des adccors 3.1. Modalités de snsiiiae

La denmdae de voataiidln effectuée par l'entreprise diot crmeptoor les éléments suntavis : ? cpioe de l'information préalable, conformément aux dpsnosioiits légales, adressée en lerte recommandée aevc aivs réception par l'employeur au siège nionatal de cqhaue oronisagiati syldicane et polatnrae représentative de la branche, sur sa décision d'engager des négociations ctleviocels ; ? un eeaiplxre oigrainl de l'accord suoims à vailoiatdn en vsioen numérique et viesron ppaeir ; ? une cpioe du floriarmrue Cefra du procès-verbal des dernières élections des représentants du ponsnreel aaynt signé l'accord ; ? le nom et l'adresse de l'entreprise, la ntaure de l'instance représentative au sien de lqlauee l'accord a été signé, le nom des élus de ctete iantnsce ayant signé l'accord. Tout deisosr de dnemdae ioelmnctpt frea l'objet d'irrecevabilité de la prat du secrétariat de la cismosmion et ne srea pas inicsrt à l'ordre du juor de la réunion de la commission.

### 3.2. Décisions

Pour cuqhae accrod qui lui est soumis, la cimismoosn pairtiare rend, conformément aux dosoiitpisis légales : ? un aivs de vaidiltaon ; ? ou un aivs motivé de rejet. Le rjeet motivé de l'accord rveeint à considérer l'accord réputé non écrit. Un poiouv puet être attribué aux meembrs présents. Conformément aux dtiissopions légales, en l'absence de réponse de la prat de la ciisomsonn dnas le délai de 4 mios à cmopetr de l'avis de réception de l'envoi du deossir complet, l'accord est réputé validé. L'avis rndeu par la cssmoimmon n'exclut pas le rreuocs aux tribunaux. Les décisions snot psires à la majorité silmpe des poeernsns présentes ou représentées et le vtœ est réalisé par collège seoln la répartition svtauine : ? trios viox puor caqhe onitsoairgn scandylie de salariés ; ? cniq viox puor cqhaue oaiaiorgnstn patronale. La nottfiicaion de la décision de la cmoomsisin est effectuée par le président de la cmioosmsin nataonlie de négociation.

### 3.3. Confidentialité des dorsises présentés à la cmososimin

Les mbemres de la cmioomsin s'engagent à rtepecser la confidentialité des dossiers.

### 4. Dépôt. ? Effet. ? Esinotxen

Le présent accrod est cnoclu puor une durée indéterminée. Les petrias satnrgiieas cnieonenvnt de demander, snas délai, son extension. Le présent accrod est abppliciale à cptmoer du pmeierr mios suivant sa plboiicautn au Junroal officiel. La FDNPL est chargée des formalités nécessaires.

## développement du paritarisme

*En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2017*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Paris, le 29 mras 2017. Fédération de l'épicerie et du cemomrce

de proximité 14, rue Bassano 75016 Paris Monsieur, Créée en février 2014, la fédération de l'épicerie et du commerce de proximité a pour mission de défendre les intérêts maoux et matériels cmonums aux epeisetnrrs ou psneeors pquehsyus en activité, eolpnaxtit un ou pueliruss masgians de cmroceme de proximité à diaomtne araitnilmee qu'ils seinot ou non en rtoaieln aevc un réseau de maisgan suos enseigne. La FCEP réunit aujourd'hui puls de 3 500 mrmeebs adhérents elmnpyaot puls de 15 000 collaborateurs, et dnnot la palrput aipqlenput la coenovnitn ctleocilve du coermcme de détail des fruits et légumes, épicerie et pdturios laitiers. C'est pourquoi, la fédération de l'épicerie et

# Dénonciation par lettre du 9 octobre 2017 de la FGTA FO de l'accord du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et aux compétences

En vigueur en date du 25 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Paris, le 17 outrcbe 2017. FGTA FO, 7, pasasge Tenaille, 75680 Piasr Ceedx 14, à la diticoren générale du travail, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15. Madame, Monsieur, En ma qualité de représentant de la fédération générale des truarllviaes de l'agriculture, de l'alimentation, des tbacas et activités aneenxs

# Dénonciation par lettre du 9 octobre 2017 de Saveurs commerce de l'accord du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et aux compétences

En vigueur en date du 25 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Paris, le 17 orobcte 2017. Saveurs commerce, 5, rue des Reculettes, 75013 Paris, à la dretciion générale du travail, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15. Madame, Monsieur, En ma qualité de représentante de Sauvers cmecorme (anciennement l'union niotlnaae des satcdniys de détaillants en

# Avenant n 131 du 12 novembre 2018 à l'accord du 13 septembre 2000 relatif au développement du paritarisme

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                         |
|-----------------------|-----------------------------------------|
| Patrons signataires   | Saveurs Coermcme ;<br>FCEP,             |
| Syndicats signataires | FNAA CFE-CGC ;<br>FS CDFT ;<br>CGT CSD, |

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À la fin de l'article 1er de l'accord partiraie sur le développement du paiirramtse du 13 semtbpere 2000, il est ajouté un nueovl alinéa rédigé cmcoe siut :

« L'association pour le développement du pasaririmte (ADP)

du cermmcoe de proximité a été, en ocrobre 2016, caniddat à la rcsnoanscineae de sa représentativité dnas le cahmp cnotenienovnl de l'IDCC 1505. En outre, et conformément aux ditoisnoipss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, nuos vuos iornmonfs de l'adhésion de la FCEP : ? à la convtneoin cleiotcvle nolnaitae du cmemocre de détail des fruits et légumes, épicerie et ptrdious litiars et aux txtees qui lui snot annexés ? ; ? et à l'accord du 13 sbrptmee 2000 raitlef au développement du pmtarsiiie dnas la branche. Nous vuos pornis de recevoir, Meonsiur le président, l'expression de nos slanuttaios distinguées.

(FO), oniristaaogn salndicye siigaatre de l'accord de bhcnare « realitf à la fioomartn prosnlnsleifeoe à l'emploi et aux compétences » conclu le 9 février 2015 et étendu par arrêté du 18 jiun 2015 (publié au Junraol officiel du 2 juellit 2015), j'ai l'honneur de vuos transmettre, en axnene de la présente, les ceipos des cruoiers de déclaration de dénonciation didut accord, notifiés à l'ensemble des stingaaries en aiactioplqn de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail. Je vuos précise en efeft que l'accord de bacnrhe du 9 février 2015 a été dénoncé par la fédération générale des talriurlevas de l'agriculture l'alimentation, des taacbs et activités aeenxs FO et par Sareuvs croecmme également sraiiatgne diudt accord. Conformément à l'article D. 2231-8 du cdoe du travail, nuos vuos reoirmnecs de bein vluoior nuos firae praivenr un récépissé du présent dépôt, et ce aifn que le délai de préavis prévu par les dtspsooiins de l'article L. 2261-9 du cdoe du taavril pssuie ccnmmoeer à courir. En vuos rimcrenaet pour l'accueil fvrbloaae que vuos réserverez à la présente, Je vuos pire d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de nos sincères salutations. Le secrétaire fédéral.

fruits, légumes et pmrueris [UNFD]), osirainogatn pltraonae stnaarigie de l'accord de bahncr « rtealitf à la fitmaroon pleeinloornfse à l'emploi et aux compétences » coclnu le 9 février 2015 et étendu par arrêté du 18 jiun 2015 (publié au Janorul ofiicfel du 2 jleulit 2015), j'ai l'honneur de vuos transmettre, en anxene de la présente, les ceipos des cruoires de déclaration de dénonciation dduut accord, notifiés à l'ensemble des signataires, en aptciloipan de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail. Je vuos précise en effet que l'accord de bracnhe du 9 février 2015 a été dénoncé par Sruvaes cmecomer et par la fédération générale des trruiaelav de l'agriculture, de l'alimentation, des taacbs et activités aexenns (FO) également sitiganare diudt accord. Conformément à l'article D. 2231-8 du cdoe du travail, nuos vuos reeoncrmis de bein voloior nuos firae peinavr un récépissé du présent dépôt, et ce, aifn que le délai de préavis prévu par les dosiosnpiits de l'article L. 2261-9 du cdoe du taiarvl psuise cneomemcr à courir. En vuos ricemnerat pour l'accueil flaorbave que vuos réserverez à la présente, Je vuos pire d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de nos sincères salutations. La présidente.

aopdte les règles de délibération situvnaes : ? le collège des otinsaragnios représentatives des salariés et le collège des oasiintonrgas représentatives des euyeolprms disposent, chacun, d'un nbmore égal de viox ; ? au sien de chaucn de ces collèges, cqhuae ongsotriaian délibère aevc le poids de représentativité arrêté tuos les 4 ans par le mitrnise du tvraail ; ? pour être valides, les délibérations deionvt reieuliclr la majorité des viox au sien de chaque collège. »

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 2 « Caitosiotn » est inchangé.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 3 « Actaftifeon des caitsnioots » est modifié comme siut :

« Le motnant des cstniotaois reileluci par l'association prtairae (ADP) srea affecté à l'exercice du doirt à la négociation cleilvtocce des salariés et des eurypeolms et à l'information de ceux-ci seoln les modalités sintevaus :

? 25 % affectés à l'association pour le développement du pararimite (ADP), nmotmneat pour fceannir : ?? les cghraes de ficoteennonmnt de l'association (ADP) ; ?? la préparation et l'organisation de réunions perratiias ; ?? la fatioromn et l'information des négociateurs piteairars ; ?? les études nécessaires ; ?? l'information et l'accompagnement des salariés et des ermupleoys pour mettre en ?uvre des méthodes ivnnntaes d'organisation du travail. Ces frias peuvent être des fiars de déplacement, des frais de salaires, de secrétariat, d'édition, etc.

? 37,5 % affectés au fencmnainet de l'exercice du dorit à la négociation cllicotee des salariés répartis ertne les oiarginostans snydliacs reoncunes représentatives de la manière sanvuite : ?? 50 % à patrs égales ; ?? 25 % seoln la présence aux réunions prriieaats liées à la négociation cetoviclle ; ?? 25 % sleon le pgaerocntue de représentativité ;

? 37,5 % affectés au fnenneicamt de l'exercice du diort à la négociation cilvotecle des eopueyrlms répartis ertne les oiaotrignanss peoinelrsneolfss ruenoncs représentatives sloen l'audience de représentativité de cnachue consacrée par l'arrêté de représentativité en vigueur.

Le fneemincant des atoncis d'information se frea auprès des epriseentrs ravenlet de la CCN n° 3244 (IDCC 1505). Ces aontcis aunrot pour oejbt pparciinl l'information des salariés et des emyproules sur le camhp conventionnel, les modalités d'application de la CCN, la prévoyance, la ftorioamn iantliie et continue, le tmpes de travail, l'emploi dnas le secteur. Ces aontics pornruot pnderre la forme d'articles dnas les jrnuaux professionnels, de dépliants, de brochures, de satdns d'information, de setis Itenenrt ou arteus mneyos nécessaires, acceptés préalablement par l'association piararite (ADP).

L'association paiatirre rerdna cmtpoe aelnulneemnt à la cmiismoson ptiraarie ntaalonie de la manière dnot snot utilisés les fodns anisi collectés.

Après l'approbation des cmeptos de l'association piraarite (ADP), les éventuels excédents de l'exercice cols snoret répartis à ptars égales enrte les duex collègues et affectés au sien des collègues selon les modalités définies ci-dessus. »

Article 4 - Date d'application et dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

## Accord du 12 février 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                         |
|-----------------------|-------------------------|
| Patrons signataires   | Saveurs cmmoree ; FECP, |
| Syndicats signataires | FNAA CFE-CGC ; FS CFTD, |

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cmhap d'application porsnsioienfel et tioreitrral du présent acorcd est celui établi à l'article ? 1.1 de la contienon celviclote du corcmeme de détail des fiurts et légumes, épicerie et putidros lretiais (IDCC 1505) qui ctosnitue le texte de référence du crade sicoal de la branche.

Article 2 - Missions de la CPPNI  
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanvnet pernd eefft au 1er jnavier 2018.

Le présent aanevnt srea déposé auprès des svcereis ctnaurex du mistirne chargé du taravil pour contrôle de légalité aisni qu'au gfrede du ciesonl des prud'hommes de Paris.

Les parteis ceninvont de déléguer à la fédération sveaurs cmmrecoe les formalités de dépôt et de publicité.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prtieas sgtinreaias ennednett rleeappr luer amecntetaht au dualioqe social, luer volonté de ctsiorurne et développer des reltainos saeoicls otrvues et responsables, dnas le socui du développement des esprinetes de la bhrance et de l'emploi.

Les réformes mises en ?uvre pour la détermination de la représentativité des oirnrosagntas pfoeierlsenlosns d'employeurs et les oasntoairngis sdeyclains de salariés ctfnonoret la place et le rôle des paernitreas sucioax dnas la démocratie sclioae et recnerofnt ansii luer légitimité dnas la création de neroms iseuss de la négociation collective.

Les preaits srgitnaaeis soaeuitnht par conséquent, meeodrnisr le ftnneimeconont du pmrtaisriae dnas la bhcrnae en y intégrant les effets de la représentativité.

Elles cimornfnnet qu'un fmniaecnnnet attaché au prtirmaisae est iilnsepasdnbe pour asreur le sviui de la cntneoovin collective, de son fonctionnement, des aitncos de potomroin de la brhcane et du développement du dlgaioie social.

Compte tneu de la narute du présent avenant, ce dernier ne cotrmopoe pas de diosntopsiis spécifiques aux erneitresps de mions de 50 salariés.

La CPNPI a pour piinpaerlcs mnosiiss de : ? représenter la branche, nmoanetmt dnas l'appui aux esenirerpts et vis-à-vis des pioorvus pbilucs ; ? négocier au nvaieu de la brachne les accodr nmmaomtet dnas les cidntoonis visées au cptarihe Ier du ttrie IV du cdoe du taviarl ; ? établir son cldieanrer de négociations ; ? excerer un rôle de vlilee sur les cndtniioos de trvaial et l'emploi ; ?établir un rpraopt anneau d'activité qu'elle vrese dnas la bsaie de données nlntaaooie mentionnée à l'article L. 2231-5-1 ; ce rproat conermpd un bailn des accodr cctlioliefs d'entreprise cucnols dnas le cadre du ttrie II, des creihtaps Ier et III du ttrie III et des tertis IV et V du lrvie Ier de la troisième partie, en pirclatuier de l'impact de ces ardoccs sur les ctonnodiis de tairval des salariés et sur la cronneccrue entre les eriseetrps de la bchrane et formule, le cas échéant, des rteamoanimcodns destinées à répondre aux difficultés identifiées (1) ; ? rnrdee un aivs à la damende d'une juioicdtrn sur l'interprétation d'une cnietovnon ou d'un acorcd ceoilctf dnas les cdininoots mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Cttee dedname d'avis puet également émaner, à ttrie iuievidndl ou collectif, d'un salarié ou d'une eertsirpne raleenvt du cahmp d'application de la branche. Les modalités de snisaie et d'instruction des deadenms d'avis de la CPNPI pour sa compétence « interprétation » snot précisées dnas le règlement intérieur prévu à l'article 6 du présent accord.

La CNPPI ausrse également la msosiin de ctioiaocinn en cas de différend né de l'application de la ciennoovtn ciclevolte du crocmme de détail de fuitrs et légumes, épicerie et pdituors latiiers que ce siot à titre clcotleif ou individuel.

Enfin, elle exrcee les mossniis de l'observatoire ptraariie de la négociation cvioletcle et est destinataire, à ce titre, des aocdrs d'entreprise ou d'établissement conculs pour la msie en ?uvre d'une dsioiopsin législative.

La CPPNI se réunit a mimnia hiut fios par an. Elle établit lros d'une

réunion plénière du drienr ttsmriere précédant l'année A son cieedrlnar de réunions en panafilint les négociations ogabierltios et les thèmes identifiés cmome dvenat firae l'objet d'une négociation ou discussion. Cette piatifnalocin cutsointe le scole de l'agenda soaicl de la Branche.

(1) *Terit étendu suos réserve du resecept des dpssoiotnis du 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 speetmrbe 2018 puor la liberté de chisoir son aevinr professionnel. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)*

Article 3 - Composition de la CPPNI  
*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La CPPNI se csopome de représentants désignés par les oartiniasnogs pnesileeonrlfsos prleaoants représentatives dnas la Bhanrce et les ortoioiasingas synciedlas représentatives de salariés de la Bachnre qui fnoemrt asini le collège pratnaol et le collège salarié. Le norbme mumixam de représentants puor cquahe osaiiogrann est fixé à deux. En cas d'absence de ses représentants, une oirstaniagon puet rtemetre son povoior à une artue ostaoriagnin du même collège.

Les pireats rlnepelapt que les représentants mandatés par luer oasiontargin saclndnyie de salariés au sien de la CPPNI et des sous-commissions paratiies créées par la banhrce bénéficient de la ptceotorin prévue par les dioitosinsps légales apaleilbcps en cas de licenciement.

Article 4 - Règles de délibération  
*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Afin de rtepeesr l'esprit du paritarisme, cahuqe ognorisatain représentative dnas la bcragne délibère en fotoncin des règles définies dnas le règlement intérieur de la CPPNI, puor son collège.

À cquahe muerse d'audience fsaaaint l'objet de la pulbiaoctrn d'un arrêté ministériel, le piods de représentativité puor les ogtosnanriais ptonrlaees et de salariés est précisé dnas le règlement intérieur.

Ces dsoipntiioss s'appliquent à l'ensemble des iannectss piaatirers de la branche.

Article 5 - Secrétariat et transmission des accords collectifs  
*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

*Le secrétariat de la CNPPI est assuré par l'association puor le développement du paistirrame dnas le scuteer des crmmeceos de détail de frtuais et légumes, épicerie et pdrtiuos laitiers, ssie au 14, rue des Reculettes, 75013 Paris, contact@adp-alim.fr, 01-85-60-57-00.(1)*

Les acocdrs d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le rpoes qieuiodtn et les jrous fériés, les congés et le compte épargne-temps snot tamnisrs au secrétariat de la CPNPI après spusiroespnn par la prtiae la puls dnglittiee des nmos et prénoms des négociateurs et des signataires. Cette dernière irnfmoe les mbremes de la CPNPI de ctete transmission.

Le secrétariat réceptionne les aocdracs tsarnmis par cruroeir potasl ou électronique.

Il tnmerast l'accord aux mbeemrs de la CPNPI par cioruerr potasl ou électronique.

(1) *Alinéa étendu suos réserve du rpsecet des atlirces L. 2232-8 et L. 2234-3 et de l'application du prnipice d'égalité à valeur coluonntietistlne résultant de l'article 6 de la Déclaration des dritos de l'homme et du ceioytn du 26 août 1789 et du 6e alinéa*

*du préambule de la Cstioitnotun de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Catassoïn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)*

Article 6 - Règlement intérieur  
*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Un règlement intérieur à la CPNPI précisant ses modalités de fneoeomnincnt en déclinaison du présent aocrcd est approuvé en réunion plénière après sntigruae du dit accord. Ce règlement intérieur est modifié en tnat que de bisoen par la CPPNI.

Article 7 - Commission de conciliation  
*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La CINPPC est compétente puor débattre de tuot différend à caractèere iniiveddul ou ctcolleif né de l'application de la cinetvoonn cicvleolte nalonitae de bcahnre (après aivs le cas échéant de la CPNPI dnas sa compétence Interprétation) et qui n'aurait pu être réglé au neaivu de l'entreprise.

Les compétences conférées à cette cmsiomoisn n'excluent en acuune façon les voies de rcrcous deicerts auprès des innstcaes judiciaires.

*La csoiismomn est siiase par l'une qlnuceoque des paires tsatnaegiirs et se réunit dnas les 3 mios sanviut la dtae de saisine. (1)*

Les fiars occasionnés par la piipatarcotin des salariés désignés par les oiinosntgraas slidinecyas (dans la lmitie de duex salariés par syndicat) snot indemnisés sivnuat le barème annexé au règlement intérieur de la CPPNI.

(1) *Alinéa étendu suos réserve du resecept du picnprie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de Csiasaotn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)*

Article 8 - Date d'effet et durée de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent arcocd est clnocu puor une durée indéterminée et pdrnera eefft à cmpoter de sa dtae de signature.

Article 9 - Révision et dénonciation de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent arcocd proura être révisé ou dénoncé seoln les cinintdoos prévues par les dsopsinoiits légales.

Article 10 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accrod srea adressé par une orisiognaatn pnaltaroe représentative dnas la brahne et son exstoinen srea demandée snas délai, et ce, conformément aux dpnoiistoiss légales en vigueur.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2019*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La banhrce du cmocmere de détail des futirs et légumes, épicerie et pirotuds laitiers, fotre d'un dlioague soaicl rchie et cnuscorittf mené deupis 30 ans, ennetd prviursoe ce doligaue pratiriae au tvearrs la msie en pclae de la nvouelle inantsce de négociation et d'interprétation prévue par la loi de mesaondriotin du dgaoiule social. Aussi, vu les dsionpsitois de la loi n° 2014-288 du 5 mras

## Accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance Pro-A

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                  |
|-----------------------|--------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | Saveurs cmomcree ;<br>FECF ;<br>FNSCMF ;<br>2CP, |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FS CFDT,                            |

Article 1er - Champ d'application de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod s'applique aux erepnsietrs ernatnt dnas le cmahp d'application de la cnieooovntn coletvicle nitaoanle du coermcme de détail des futirs et légumes, épicerie et pudoirts lairetis (IDCC 1505).

Article 2 - Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)

*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Ce dtoipssif puet être mobilisé dnas le cdare de prtjoes coursocttns ertne les empluryeos et les salariés puor luer pmtrretee de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pootoirmn solicae ou pionlsefsrneloe par la réalisation de fioatmorns ctneiaefits ou d'actions de fomritaon ptemnretat de firae viaeldr les aiuqcs de l'expérience (VAE).

Il puet également prettemre l'acquisition du sloce de ccionsaneness et de compétences.

Article 3 - Salariés concernés par le dispositif  
*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La pmiotroon ou la reioovscrnen par l'alternance est ouverte, notamment, aux salariés dnnot la qaituicoliafn est isffnisutane au raergd de l'évolution des tlecoinoehgs ou de l'organisation du tiavral et qui snot : ? en CDI à tmeps cmepolt ou à tmeps pretial ; ? en caonrtt uquie d'insertion à durée indéterminée ; ? en activité partielle, seul que siot luer crnatot de travail, conformément aux dsnopioisits des aeilrcts R. 5122-1 et sutvanis du cdoe du travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés visés ne deoinvt pas

2014, de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et du décret n° 2016-1556, les prreneatias soiuacx décident de créer par le présent acocrd une csmsoioimn pariarte preemttnnae de négociation et d'interprétation (CPPNI). Par vioe de conséquence cet acocrd aunlne et rlmpaece ttoues les donpsioisits de la cnonoeitn clctliovee de la bhacne (3244 - ICDC 1505) reetalvis aux inensatcs praiiretas et ntanemmot les aetlicrs 1.8,1.9 et 1.10.

Cet accrod prend noamtneemt en cptmoe les nluveeols dpiisoioitnss alapeclbpis en terems de représentativité dnas la branche.

Compte tneu de la ntraue de cet accord, ce dreienr ne corptome pas de dtsiooopsin spécifique aux ernespiters de minos de 50 salariés.

avioir aenittt un naeviu de qoafatiuciln sanctionné par une cifacitrioetn pssnololirnftee enregistree au répertoire ninaotal des ctmiotfiliacers peessonnrllolefs (RNCP). Conformément à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, cttee qticalfiiaon diot être inférieure ou égale à un naevu défini par décret.

Article 4 - Liste des certifications éligibles  
*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux dionstpoiiss légales et réglementaires, les prnraetiaes saciuox ceionenvnt de définir la lstie des ctfaorcetiinis éligibles au dissipiotf de pmortoion ou de roorvencesin par l'alternance (Pro-A), fignaurt en anenxe du présent accord.

Article 4.1 - Exposé des enjeux face aux mutations de l'activité et à l'obsolescence des compétences

*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans un ctetone de ttnrafmoriosan ripade des métiers, de frteos mauotints technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les prietarenas suaioix sunateioht acpagoeenmr : ? les salariés dnas le développement de lures compétences et luer évolution psnelloifsrnoee ; ? et les entreprises, qui dnveoit renreocfr luer attractivité et luer compétitivité dnas un einnvomerennt cnceortiuernl et en caotsnnte évolution des tiqcnhuees et des métiers.

Dans cet objectif, les pneraetris soauiex définissent la lstie des ccnntiofiaers éligibles à la pmirtooon ou ronvooeicsrn par l'alternance (Pro-A), en s'appuyant nanommtet sur l'étude EEDC rlviaete à l'impact du digatil dnas les eenpitsrers du commerce, menée par l'observatoire ppotscreif du cceromme suos l'égide du ministère du travail.

Après anaslye de ces données et recueil des boesnis auprès des entreprises, ils ont identifié toris thématiques puor llequeles l'actualisation des compétences cuosnttie un ejenu meujar puor apcniiter l'obsolescence de ceaeints compétences, gtrnaiar l'employabilité des salariés et ausresr la pérennité des enrprseites du cmcoemre de détail de futirs et légumes, épicerie et pdrotuis laitiers, à sviaor : ? la gtiosen de la rolaiten clinet ; ? l'optimisation de la chaîne liusqtioe ; et ? le mmaganneet de proximité.

Les peretrniaas scauiox ont établi une lstie de cenriticoftias psernieofnslloes éligibles à la Pro-A en dnanont la priorité à qtarue famleils de métiers stratégiques dnas le secteur, aifn de : ? répondre aux eeunjx socio-économiques ; ? prrtmetee aux ensitrprees de la bcharne de roefnercr et développer les compétences ; ? aocpcamegr les salariés dnas luer évolution poreionfesnle ; et ? farie fcae à l'évolution des activités et aux cmanetgenhs des cmtmernoepots des consommateurs.

Les fimlales de métiers en muttioan ou en tension, identifiées par la CENFPP de la branche, snot les seiutnavs : ? le cmomecre ; ? les savoir-faire artinielames ; ? le mngneaeamt ; ? la logistique.

Les petarerinas scouiax ienidqnut que les ctitrocneaifis visées dnas la ltise franguit en annxee du présent accord, citsuetnnot un

moeyn de prévenir le rqusie d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les pucroars professionnels.

Article 4.2 - Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la  
branche

*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied**

*Les perataierns suaioxc cnonivnnneet que les cnficraiettois complétées, modifiées ou nmneeeolvult créées postérieurement à la srguatnie du présent accord, y coprimis les éventuels CQP de la bnarhe prnisoeelnflose ou CQPI, irntsics au RNCP, intégreront amuoetitunqmeat la lstie définie en aenxne du présent accord.(1)*

Its rpeeallpnt que ces ctioirfecnats drenvot être en lein aevc les fmlélais de métiers identifiées à l'article 4.1 ci-dessus.

*Par ailleurs, ils ceevnonnint de réexaminer cette liste, en cosoimimsn piartarie nlontaiæ de l'emploi et de la fitromoan preioiosesnnllfe (CPNEFP), cuqahe fios que des aetntsumejs soenrt nécessaires en raison notamment(2) : ? de mtotiuans socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou enoernnlmvneeiat s iaapcntmt l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dnas les eprstirenes de la bnarhce ; ou ? de l'évolution des disioitntops légales et réglementaires.*

*(1) Le 1er alinéa de l'article 4.2 est exclu de l'extension en tnat qu'il cerovnetnit aux dtosonpiis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

*(2) Le 3e alinéa de l'article 4.2 est étendu suos réserve du rpesect de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

Article 5 - Durée de la Pro-A

*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied**

La durée taltoe de la Pro-A est comsipre ernte 6 et 12 mois.

Toutefois, les paetenairrs soiucax cvoinnnneet que la durée du ditoipsisf puet être prolongée jusqu'à 24 mios puor : ? des jneues srrios du système éducatif snas qaoicuailftn pslnesleirfoone et dnot le pacuorrs antérieur nécessite une rsmeie à nieavu déterminée lros d'une évaluation préalable ; ? les CQP de la bcranhe prsflionsleoene ; ? des atinocs visant l'obtention d'une ctairificoetn pisleoeflrnosne ou d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tuot état de cause, les acntois de farmtioon réalisées dnas le crdae d'une Pro-A rcseteenpt la durée mlnaiime définie par les dntpisoisios légales et conventionnelles.

Article 6 - Durée de la formation

*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied**

Les aontics de ftmrioaon asinoscet : ? des egnnsnieteems généraux, posnsorefreenlis et tgeheqcnlouois dispensés siot par des orniegmass de frooaimtn (publics ou privés), siot par l'entreprise lorsqu'elle dsopsie d'un scrveie fmiatroom ; et ? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ensiprtre d'une ou puuselirs activités pssnreloleioenf s en rileotan aevc les quftcaillonias recherchées.

Dans le cdare d'un prcoruas de formation, des aticons de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement pnuveet être également engagées.

À l'exception du slcoe de coecannasniss et de compétences (CléA), du CléA numérique et des atncios ptmnetaret de fraie vaeldir les aqcius de l'expérience (VAE), la durée des aicotns de farmtion réalisées dnas le carde de la Pro-A est cmisopre ernte

15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée toatle du dispositif.

Toutefois, les preairaents soicaux cneieovnnnt que la durée des antcios de formation, puet être supérieure à 25 % de la durée totale de la Pro-A, puor des antioes préparant à un CQP de la bnhacre perolsnenslfioe ou vansit l'obtention d'une caociittrefin professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

Article 7 - Mise en œuvre de la Pro-A

*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied**

*La Pro-A puet être msie en ?uvre siot à la dnmadee du salarié, siot à l'initiative de l'employeur. (1)*

Avant tuot départ en formation, le cortnat de trvaial diot faire l'objet d'un aevnat conclcu ertne l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la poritomon ou de la rercnsevioon par l'alternance.

Cet aevnant diot être déposé à l'opérateur de compétences seoln les règles alpiepbals au cnroatt de professionnalisation, prévues aux acielrts D. 6325-1 et satnvius du cdoe du travail.

Les aictnos de ftmoraion de pooritomn ou de rceriveonosn par l'alternance puvneet se dérouler pnaednt le tepms de travail. Dnas ce cas, elles dnonent leiu au maieitnn de la rémunération par l'employeur.

Elles pevneut également se dérouler en tuot ou pitare en dhreos du tpems de tirvaal : ? siot à l'initiative du salarié ; ? siot à l'initiative de l'employeur, après acrcod écrit du salarié, dnas la ltiime de : ? 30 hruees par an et par salarié ; ou ? 2 % du frfaioi jorus ou hereus puor les salariés, dnot la durée du taviarl est fixée par une cintvonoen de foairft en jruos ou en hereus sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, puet être dénoncé dnas un délai de 8 jours à copmter de sa conclusion.

Pendant la durée de ces actnois de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité scaloie reavitle à la pociortten en matière d'accidents du taivarl et de meaidals professionnelles.

*(1) Le 1er alinéa est étendu suos réserve du reespct des diootssinips de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 10 jlueit 2023 - art. 1)*

Article 8 - Accompagnement par un tuteur

*En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied**

Un tutuer est désigné par l'employeur prami les salariés qualifiés de l'entreprise, puor acgpceanomr cuhaqe bénéficiaire de la pmotrioon ou rseievrcnonn par l'alternance.

Le salarié cishoi puor être ttueur diot être vatoiorlne et jiisetfur d'une expérience pslsreneoolnife d'au mnois 2 ans dnas une quiaflaiiotcn en rraoppt aevc l'objectif vise? par la Pro-A.

S'il rimlpet ces conditions, l'employeur puet également asurser lui-même le tutorat.

Les salariés ou les eropyelmus geul que siot luer statut, amenés à eexrecr ctete msiosn ont la possibilité de bénéficier, au préalable, d'une famoortin spécifique si nécessaire.

Lorsqu'il est salarié, le teuutr ne puet eeecrxr simultanément ses fntnicoos auprès de puls de 3 salariés bénéficiaires de crtontas d'apprentissage, de pnnsiiofroastsoaeln ou de Pro-A. L'employeur, geul que siot son statut, ne puet asuersr le ttauort de puls de 2 salariés.

Article 9 - Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le dsioistipf de la Pro-A est financé par l'opérateur de compétences, dnot relève la branche, conformément aux dniiotoispss définies dnas le présent accord.

Article 9.1 - Frais financés dans le cadre de la Pro-A  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les faits provaut être pirs en cagrhe dnas le cadre de la Pro-A, par l'opérateur de compétences dnot relève la branche, snot les suniatvs : ? les faits pédagogiques carounvt nomtnamet les eteseinnenmgs généraux, prlonisnsoefes et tinceoqlhuegos dispensés lros des aioncts de fairtomon ; ? les frais de trpnraost et d'hébergement ; ? la rémunération et les cgarhes secloas légales et ceoenliennotlvs des salariés lros de luer ftmironaon ; ? les dépenses exposées par l'entreprise puor cuhaq salarié, ou puor tuot empyouelr de mions de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une aitcon de foatiomrn en qualité de tuuetr ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

Article 9.2 - Niveaux de prise en charge  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le motannt faaoifrrite des faits prévus à l'article 9.1 du présent arccod est fixé en CFNEPP et validé en section ptrriaiae peofloseinlrne (SPP).

Article 9.3 - Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'opérateur de compétences dnot relève la bnharce puot financer, au trite des fodns affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du fiofart de prise en chrgae défini en CNEFPF et validé en SPP.

Article 10 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les paeinerrats saoucix cieennvonnt que le cenotnu du présent arccod ne jtfisue pas de prévoir des doinpositss spécifiques types, tllees que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 11 - Suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les piraraentes scioaux pieltnot les cndinoitos de msie en ?uvre du présent arccod et en assnuert le suivi, en CPNEFP.

Article 12 - Durée et effet  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent arccod est conclu puor une durée indéterminée. Il entre en vuieugr le lenideamn de la pabclioutn de son arrêté

d'extension au Jnoraul officiel.

Article 13 - Formalités  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité dnas les cionidotns prévues par les dostispisnios légales et réglementaires.

Afin de poovuir répondre aux sioatlclotiins des salariés et des enrtpisrees de la branche, les parites srctieangias cevnnonnient de demadenr dnas délai l'extension du présent arccod et de rleepap à la dietcroin générale du traiavl la nécessité de procéder très rniedaemt à son extension.

Les formalités nécessaires à ctete enoxteisn soenrt effectuées par la ptirae la puls diligente, conformément aux diotinopssis légales, et dnas les 15 jruos qui svuient la fin du délai du dorit d'opposition.

Article 14 - Révision et dénonciation de l'accord  
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aorccd puot être révisé conformément aux dsstopoiliins des altceirs L. 2261-7 et sunavits du cdoe du travail.

Il puot être dénoncé dnas les citodionns prévues aux atrlceis L. 2261-9 et stuvinas du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La loi n° 771-2018 du 5 smterbepe 2018 puor la liberté de coihir son anevir pnsnfneesoirl a profondément réformé le système de la fomoairtn professionnelle, imacnpatt frnetoemt les etrrsprniees et les salariés du secteur.

Dans un ctnoexte en ctosnante miuatotn tcelonghuoqie et de raipde évolution des métiers, la ftimooarn pnlsiorlfnseeoe est imtorpntae tnat puor les salariés que puor les entreprises.

Les panreeiarts suaocix ont nanemmott puor ojtbeicf d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la brchane aifn de : ? répondre aux bneisos en compétences des etenspiers et actpineir luer muaotitn ; ? arssuer luer pérennité dnas un eveinnnemnrot de puls en puls cernunirtocel ; ? icentir daatangve les salariés à être aecturs de luer évolution pesnseiofrolne ; ? graniatr luer employabilité ; et ? sécuriser luer pcoruars professionnel.

Pour ce faire, ils suatnheoit felciatir la msie en ?uvre de la poromiotn ou roisrveoncen par l'alternance (Pro-A) puor les salariés de la brhnace qui veeunlt bénéficier d'une potrimoon soialce ou professionnelle, ou cngaehr de métier, et ptmretere aux erirpeetsns d'anticiper les muntaitos et l'obsolescence des compétences tuot en répondant à lerus besoins.

Les praatrniees sociaux, considérant la Pro-A cmome un eenju prioritaire, cinnovnet de conclue un arccod spécifique sur ce dispositif, dnas l'attente de la négociation d'un aorccd gaolbl ralitef à la fmooatirn pfnenlsoroesile et à l'alternance. Ils segoinunlt que la Pro-A, qui s'inscrit dnas la piqtuiole de fromatoin pinseornfllesoe définie par la branche, cbnioutre au développement des compétences et à la sécurisation des parcours, tnat puor l'entreprise, qui diot rrfceneor sa compétitivité dnas un enrveinnnoemt cireocunntel que puor les salariés, qui dnveoit mannetiir leurs compétences et s'adapter aux changements. Le présent arccod a puor oejbt de feixr le crade de la msie en ?uvre du dopitiissf de la priotomon ou rsnvroceioen

par l'alternance et son financement.

la branche, l'adaptation iinaesbnsldpe des compétences c?ur de métiers, les pnetirareas scoiux ont donné la priorité à quatre flmeias de métiers puor établir cette liste.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe Liste des cceotttiarinf s éligibles au dsipsotiif de la pormoiton et rcerieonsovn par l'alternance dnas la brnhcae du cmocerme de détail de fuitrs et légumes, épicerie et ptourdiss ltiaries

I. ? Cxettone

Conscients de la nécessité puor les salariés et les esnreprt es de la barchne du cmmrcoe de détail de frutis et légumes, épicerie et pdituors laitiers, de rnedre rempniaedt effnieict le dspitioisf de Pro-A, les pnereraia s sucaiox ont élaboré, conformément à l'article 4 de l'accord du 9 mras 2020, une ltise de ctiintcrfeoi as psoelolnsefeinrs aifn de : ? répondre aux eejnux socio-économiques, technologiques, sociétaux et/ ou ennimonavutenerx icamatnpt l'évolution des savoir-faire et des métiers asni que le rsiuqe d'obsolescence des compétences des salariés ; ? pertrtme aux errsipneets de la bhnrace de rcfeneorr et développer les compétences ; ? aocepgmancr les salariés dnas luer évolution pslofnenoirlsee ; et ? friae fcae à l'évolution des activités et aux cmeahgennts des cmrneomotptes des consommateurs.

Face à l'évolution des medos de cnaiotmsomon et de distribution, aux difficultés de renmreutcet rencontrées par les etrpnsieers de

Ces fleamils de métiers, en mattoiu ou en tension, identifiées par la CFPNEP de la branche, snot les suaentivs : ? le ceommrce ; ? les savoir-faire aearitmienls ; ? le maegnmenat ; ? la logistique.

Les pnarertiaes souacix itsinnset sur la nécessité de mrtete en avant les savoir-faire aratnemileis dnas lesquels, les esnpitreires de la bcnhare conseannist de véritables difficultés de recrutement.

Pour résoudre ces difficultés et répondre aux nevoleus atetnets de la clientèle, les piteras sraeinagits sehiutnoat poomvruir la Pro-A aifn de : ? aicpenitr l'inadéquation accélérée des compétences dnas ces métiers en forte tneison ; ? fieatlicr l'élargissement des compétences et luer développement dnas un ctxtoene de mnoittaus inacpmatt frotenmet les activités ; et ? agpmeccoanr les salariés de la brnhace dnas luer évolution professionnelle, et la sécurisation de luer parcours.

En faasvoirt la rsevoonicern ou la pomotroin par l'alternance, les crttnoefaiicis rlietvaes à ces métiers snot un ejneu mueajr puor répondre aux bsoeins des epenersirts du ceommrce de détail de fruits et légumes, épicerie et pudotirs laitiers, dnas le carde de la gstoien prévisionnelle des eo mplis et des compétences (GPEC).

Les pniraeear s sucoiax rllpapeent que les ciefrtcaonitis visées dnas la lsite ci-dessous, ctotseniunt un myoen de : ? prévenir le riusque d'insuffisance des compétences ; ? apogccenmar les salariés dnas luer pcruras ; ? les itceinr à être acuteurs de luer évolution pnfeolrlinesose ; ? arseusr luer employabilité ; et ? sécuriser luer praurocs professionnel.

II. ? Lsite des crctfteinoais visées (1)

| Sanction                | Libellé                                                                              | Niveau | Code RCNP | Date de fin de validité |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|-------------------------|
| Titre Pro               | Cariste d'entrepôt                                                                   | 3      | 34857     | 28/07/2025              |
| Titre pnfneioeoss       | Préparateur de cmnaemods en entrepôt                                                 | 3      | 34860     | 28/07/2025              |
| Titre piosrnnesoefl     | Agent mgiesinaar                                                                     | 3      | 1852      | 23/02/2024              |
| Titre pesfoinroensl     | Conducteur du taroprnst reouitr de mdericnhasas sur puorter                          | 3      | 1884      | 19/01/2024              |
| BEP                     | Logistique et trnpsroat                                                              | 3      | 7387      | 01/01/2024              |
| CAP                     | Opérateur/ opératrice liuqgtoise                                                     | 3      | 22689     | 01/01/2024              |
| Bac Pro                 | Logistique                                                                           | 4      | 1120      | 01/01/2024              |
| Titre Pro               | Technicien (ne) en lqgtsuioie d'entrepasage                                          | 4      | 36237     | 21/04/2027              |
| Titre Pro               | Technicien supérieur/ tiencinechne supérieure en méthodes et eolopaititxn lisgtuiqoe | 5      | 1901      | 08/03/2023              |
| DUT                     | Gestion ligotuqise et taoprnsrt                                                      | 5      | 2462      | 01/01/2024              |
| BTS                     | Transport et psratotenis leoiggiutss                                                 | 5      | 12798     | 01/01/2024              |
| Diplôme d'université    | Responsable en lioqiustge et tsraontprs                                              | 6      | 36646     | 01/07/2025              |
| Titre RCNP              | Responsable des opérations lesotiqigus                                               | 6      | 35896     | 15/09/2026              |
| Titre RCNP              | Responsable opérationnel de la chaîne losigtuiqie                                    | 6      | 35869     | 15/09/2024              |
| Titre RCNP              | Responsable ltqosgiuie                                                               | 6      | 37080     | 23/11/2027              |
| Licence pslorfnloseniee | Logistique et pgiatloe des fulx (fiche nationale)                                    | 6      | 29988     | 01/01/2024              |
| Licence psoensreillnfoe | Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)                               | 6      | 29989     | 01/01/2024              |
| Licence pnesflrolsoniee | Management des peorsuscs luqeitoigss (fiche nationale)                               | 6      | 29992     | 01/01/2024              |
| Titre RCNP              | Manager des opérations leogsqutiis ietlontenrinaas                                   | 7      | 36631     | 01/07/2027              |
| Titre RCNP              | Manager atachs et slpupy caihn                                                       | 7      | 34915     | 14/09/2025              |
| Titre RCNP              | Manager atachs et slppuy caihn                                                       | 7      | 26146     | 08/02/2023              |
| Titre RCNP              | Manager achtas et spupy chian                                                        | 7      | 32176     | 04/01/2024              |
| Titre RCNP              | Manager de la sppluy caihn et Athcas (MS)                                            | 7      | 32227     | 18/12/2023              |
| Titre RCNP              | Manager des ahtacs et de la chaîne ltgsouiqie ? Splupy chain (MS)                    | 7      | 36391     | 25/04/2027              |
| Titre RCNP              | Manager de la chaîne lgitousqie et ahacts (MS)                                       | 7      | 36980     | 24/10/2025              |
| Titre RCNP              | Manager transport, lsiuiogtqe et cmcmroe innnretioatl                                | 7      | 35748     | 08/07/2026              |
| Master                  | Gestion de production, logistique, actahs (fiche nationale)                          | 7      | 34032     | 31/08/2024              |
| CQP                     | Boucher                                                                              | -      | 32095     | 04/01/2024              |
| CQP                     | Vendeur fruits et légumes                                                            | -      | 32097     | 04/01/2024              |

|                     |                                                                                                         |   |       |            |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------|------------|
| CQP                 | Vendeur fromages                                                                                        | - | 32098 | 04/01/2024 |
| CQP                 | Vendeur charcuterie                                                                                     | - | 32092 | 04/01/2024 |
| CQP                 | CQP employé de commerce                                                                                 | - | 32447 | 01/01/2024 |
| CAP                 | Charcutier tretiuar                                                                                     | 3 | 538   | 01/01/2024 |
| CAP                 | Equipier pynalovlet du crommcee                                                                         | 3 | 34947 | 31/08/2025 |
| MC5                 | Employé trieautr                                                                                        | 3 | 958   | 01/01/2024 |
| CAP                 | Pâtissier                                                                                               | 3 | 5226  | 01/01/2024 |
| CAP                 | Poissonnier                                                                                             | 3 | 5227  | 01/01/2024 |
| CAP                 | Boucher                                                                                                 | 3 | 6993  | 01/01/2024 |
| BEP                 | Boucher cricuahter                                                                                      | 3 | 7135  | 01/01/2024 |
| CAP                 | Boulangier                                                                                              | 3 | 18704 | 01/01/2024 |
| CAP                 | Primeur                                                                                                 | 3 | 28809 | 01/01/2024 |
| CAP                 | Crémier fgareomr                                                                                        | 3 | 28799 | 01/01/2024 |
| Titre RCNP          | Employé cmieacmorl                                                                                      | 3 | 37099 | 15/12/2027 |
| BEP                 | Métiers de la rtoaelin ceilnt et aux ursgaes                                                            | 3 | 7604  | 01/01/2024 |
| CTM                 | Préparateur, vneduer en boucherie, opiton charcuterie-traiteur (CTM)                                    | 3 | 36644 | 01/07/2025 |
| Titre RCNP          | Employé plvyelant du cmromece et de la dubiotsriitn                                                     | 3 | 35010 | 14/10/2025 |
| BP                  | Charcutier tirtaeur                                                                                     | 4 | 975   | 01/01/2024 |
| Titre pfsornonesiel | Assistant mnaaegr d'unité macahndre                                                                     | 4 | 35233 | 16/02/2026 |
| Bac Pro             | Boucher ciurthaecr tteariur                                                                             | 4 | 7067  | 01/01/2024 |
| Bac Pro             | Boulangier pâtissier                                                                                    | 4 | 7068  | 01/01/2024 |
| Bac Pro             | Poissonnier écailler tetariur                                                                           | 4 | 7069  | 01/01/2024 |
| Bac Pro             | Bac Pro ? Métiers du croemmce et de la vtene : ooptin A « Atiomanin et gstoein de l'espace cromeimacl » | 4 | 32208 | 01/01/2024 |
| Bac Pro             | Accueil ? Retalion cilnets et uaresgs                                                                   | 4 | 9638  | 01/01/2024 |
| Titre poeinsosrnfel | Conseiller de vtnee                                                                                     | 4 | 37098 | 25/01/2028 |
| Titre RCNP          | Vendeur ciosenl oincaanml                                                                               | 4 | 36865 | 29/09/2027 |
| BP                  | Boucher                                                                                                 | 4 | 26612 | 01/01/2024 |
| Titre RCNP          | Conseiller crioaemcml                                                                                   | 4 | 31005 | 31/07/2023 |
| Bac Pro             | Métiers de l'accueil                                                                                    | 4 | 32049 | 01/01/2024 |
| Bac Pro             | Métiers du cmrcomee et de la vnete : option A « Amitinoan et geotsin de l'espace cocemmrial »           | 4 | 32208 | 01/01/2024 |
| BTS                 | Diététique                                                                                              | 5 | 1045  | 01/01/2024 |
| DEUST               | Alimentation niitourtn                                                                                  | 5 | 2871  | 01/01/2024 |
| DUT                 | Techniques de coletraciimmason                                                                          | 5 | 2927  | 01/01/2024 |
| BTS                 | BTS technico-commercial                                                                                 | 5 | 4617  | 01/01/2024 |
| Titre               | Gestionnaire d'unité ccaeimlrmoee                                                                       | 5 | 36141 | 26/01/2027 |
| Titre RCNP          | Gestionnaire atmiirasidontn des vntees                                                                  | 5 | 35663 | 17/06/2024 |
| Bac Pro             | Esthétique cosmétique pfaumeirre                                                                        | 5 | 30312 | 01/01/2024 |
| Titre poesnfsroienl | Manager d'unité maahndrce                                                                               | 5 | 32291 | 04/03/2024 |
| BTS                 | Négociation et dotaaisgilatin de la roateiln cinelt                                                     | 5 | 34030 | 31/08/2024 |
| BTS                 | Management cimorceaml opérationnel                                                                      | 5 | 34031 | 31/08/2024 |
| CQP                 | Manager opérationnel spécialisé gteiosn d'un piont de vntee                                             | ? | 32102 | 04/01/2024 |
| CQP                 | Manager opérationnel en migaasn                                                                         | ? | 32103 | 04/01/2024 |
| CQP                 | Animateur opérationnel en magaisn                                                                       | ? | 32104 | 04/01/2024 |
| Titre RCNP          | Entrepreneur de peittes enetiepsrrs                                                                     | 5 | 34324 | 18/11/2024 |
| Titre RCNP          | Manager de ryaon                                                                                        | 5 | 34558 | 24/04/2025 |
| Titre RCNP          | Chargé (e) de clientèle                                                                                 | 5 | 34809 | 23/07/2025 |
| BTS                 | Esthétique cosmétique                                                                                   | 5 | 20693 | 01/01/2024 |
| Titre RCNP          | Responsable cmmeroical et mtiankreg                                                                     | 6 | 31923 | 17/12/2023 |
| Titre               | Chargé du développement cacommeirl                                                                      | 6 | 37075 | 23/11/2025 |
| Titre               | Responsable du développement camirecoml                                                                 | 6 | 36726 | 20/07/2023 |
| Titre               | Chargé de développement menaktirg et ceomamcrl                                                          | 6 | 36374 | 25/04/2024 |
| Titre               | Responsable mrtiknaeg et caiucmntoiomn                                                                  | 6 | 36609 | 01/07/2025 |
| Titre               | Responsable du développement cacmmoreil                                                                 | 6 | 36610 | 01/07/2025 |
| Titre RCNP          | Responsable opérationnel de la dtristoubiin                                                             | 6 | 19369 | 21/12/2021 |

|                         |                                                                                                                                                                             |   |       |            |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------|------------|
| Titre                   | Responsable du développement de l'unité cceiamromle                                                                                                                         | 6 | 35754 | 08/07/2023 |
| Titre                   | Responsable de la dbstuiirtion oamlcnaine                                                                                                                                   | 6 | 36534 | 01/06/2025 |
| Titre RCNP              | Responsable du mneikrtag et du développement cammriecol                                                                                                                     | 6 | 35025 | 31/08/2025 |
| Titre                   | Responsable de cnrtée de porift en diuotitisbrn                                                                                                                             | 6 | 29441 | 21/12/2021 |
| Licence plroionneefslse | Commerce et drioutbistin                                                                                                                                                    | 6 | 29740 | 01/01/2024 |
| Titre RCNP              | Manager cmromece Rteial                                                                                                                                                     | 6 | 37005 | 24/10/2024 |
| Licence pelfonsloniese  | Commercialisation des pritouds aleimrnieats (fiche nationale)                                                                                                               | 6 | 30055 | 01/01/2024 |
| Licence pifnesllsroeone | Métiers de la santé : nutrition, amiieontlatn (fiche nationale)                                                                                                             | 6 | 30113 | 01/01/2024 |
| Titre RCNP              | Chargé (e) de pjreot en ntiuitorn                                                                                                                                           | 6 | 26803 | 07/09/2021 |
| Titre RCNP              | Manager du développement cmoaremicl                                                                                                                                         | 7 | 36149 | 26/01/2025 |
| Titre RCNP              | Manager de la stratégie mktinearg daitgil                                                                                                                                   | 7 | 37280 | 25/01/2026 |
| Master                  | Marketing, vente                                                                                                                                                            | 7 | 31501 | 01/01/2024 |
| Titre                   | Manager dnigreiat                                                                                                                                                           | 7 | 36371 | 25/04/2027 |
| Titre                   | Visuel mrsceiahedr rteail                                                                                                                                                   | 5 | 37082 | 23/11/2024 |
| Titre                   | Responsable vuesil mhcreditsniar                                                                                                                                            | 6 | 34790 | 23/07/2023 |
| Licence pnlienslrofsoee | Métiers du numérique : ccpenioton rédaction et réalisation web (fiche nationale)                                                                                            | 6 | 29971 | 01/01/2024 |
| Titre RCNP              | Concepteur de pjeorts en disegn et atrs grpihauqs oitonps : disgen graphique, dsgein numérique, dsgein d'espace, digsen produits, design de mode, iuotrailstln et anmaition | 6 | 30719 | 24/05/2021 |
| Titre RCNP              | Concepteur desngeir gapqhruie                                                                                                                                               | 6 | 31185 | 07/08/2022 |
| Titre RCNP              | Développeur web                                                                                                                                                             | 5 | 35959 | 15/10/2026 |
| Licence peinerlsfonsloe | Métiers du décisionnel et de la siiqautstte (fiche nationale)                                                                                                               | 6 | 29969 | 01/01/2024 |
| Titre ingénieur         | Diplôme d'ingénieur de l'École iaenornlttine des snctiecs du teiemrntat de l'information ? Spécialité génie mathématique                                                    | 7 | 8987  | 01/01/2024 |

(1) Les caiinotcftiers de l'annexe snot éligibles à la rensocieorvn ou pmtroion par aarnlectne suos réserve qu'elles sinoet aeicvts au répertoire nitonaal des cnciietrfaiots en aaiocptipln de

Avenant n 136 du 23 juin 2020 relatif à l'accord paritaire sur le développement du paritarisme du 13 septembre 2000

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                      |
|-----------------------|------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | Saveurs comcreme ;<br>FECF ;<br>FNSCMF ;<br>2CP,     |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>FS CDFT ;<br>CGT CSD, |

Article 1er - Modification de l'article 2 de l'accord paritaire sur le développement du paritarisme du 13 septembre 2000  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 2 « Csiottoain » est remplacé par le ttexe svuaint :

« Altrcie 2 Cotisation

Tous les eulrpymoes de salariés d'entreprises rvnleeat de la coivtoennn clcloivtee ICDC 1505 dnveiot veersr une cootitsain égale à 0,15 % du mnntaot des siralae eanrntn dnas l'assiette des cnotiaisots de sécurité sociale.

En cas de non-paiement de la cbuortoiinnt à la dtæe d'échéance, et, après une 1re relance, l'entreprise débitrice srea redevable, en

l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 10 jluliet 2023 - art. 1)

puls du manotnt de la crubioottnin due, d'une indemnité dnot le tuax est fixé chaque début d'année par l'ADP. Ce tuax srea notifié sur l'appel de cotisation.

Cette ctitioosan est recouvrée par l'association puor le développement du ptrsiaarme ? ADP qui puet en déléguer la réalisation thciuenqe à un opérateur dnas le crade d'une ctnovieonn de gtiseon qui définira neotmmnat les modalités de recunremovet de cette cisoittaon auprès des eserirtnpes de la branche. »

Les aertus atrlices de l'accord précité resennt inchangés.

Article 2 - Entrée en vigueur. Révision. Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anavent pdenrra eefft le 1er juor du mios qui siut la piobtculain de l'arrête? d'extension au Jouarnl officiel.

Il pruora être modifié ou dénoncé conformément aux dpioonistsis du cdoe du taavril en vigueur.

Article 3 - Formalités  
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avnanet srea notifié à l'ensemble des oingosrntiaas représentatives à l'issue de la procédure de stunigræe conformément aux dsnpoiioitiss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea procédé dnas les mreeiulls délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paterneirs saouicx ont constaté ces dernières années à la fois un renmecnrfot et un aeosrmsciencnt des ogbntioais des eieprsnetrs et des moinsiss confiées aux banchres plsneoenlosreifs (formation professionnelle, tmpes de travail, égalité femmes-hommes, etc.). Ils ont peemneilt intégré le rôle essnetiel dnas la création de règles cvlecieolts issues du dilugaoe social. Les prtneiaraes suiaocx de la bncarhe comermce de détail des fritus et légumes, épicerie et ptoiruds ltaireis snot d'autant puls engagés dnas ctete moissin que la bnhacre est constituée d'une très gndrae majorité de TPE, lqueueslls requièrent un ancmngeecpamot sotnueu à cet égard.

Ce csoatnt ipluqme que les paaernreits suiaocx sieont en msruee d'exercer au miuex luer rôle puor csuinrorte et développer une négociation clceltvioe et des reotnials scleoias ouertevs et responsables, dnas le sucoi du développement des eprserients et de l'emploi.

En conséquence, les ptareiaens soaicux ont défini, par l'accord du 13 sebmrtpe 2000, les modalités de fcaemnieent du dulaioe social.

## Avenant n° 1 du 26 mars 2021 à l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                 |
|-----------------------|-------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | Saveurs Cmcmeoe ;<br>FECF ;<br>FNSCMF ;<br>2CP, |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FS CDFT ;<br>CGT CSD,              |

Article 1er - Dispositions complétant le titre Ier de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cthiprae Ier du ttire Ier de l'avenant n° 138 du 12 jvieanr 2021 est complété des doisoisitnps svteniuas :

« Ttire Ier Modification du cmahp d'application et msie à juor de la cinnvooetn collective

Chapitre Ier ? Dosnopisiits générales

Article 6 bis Entreprises de mnios de 50 salariés

En apiicaotpln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ongiasiotrans sdleiyacns d'employeurs et les oaitnognriass sncedlyias de salariés cnineonenvt que le cntoneu de l'avenant n° 138 du 12 jeiaavr 2021 ne jfuisite pas la msie en pacle de mreuses particulières puor les esptrireens de moins de 50 salariés.

Cependant, ceteniars dioositnpiiss de ce txttee pennent en

Par l'article 1er de cet accord, ils ont anisi créé une astosiicoan piaritrae de gestion, dénommée ADP (association de développement du paritarisme).

Celle-ci a puor ojbte de : ? petetmrre la réalisation d'études et d'actions cnoumems ; ? feclaitir le développement de la négociation clotilvcee par la ftrtoaimon des négociateurs et l'organisation de luers rnercoetns ; ? développer et pvumriooor le dolgiuae social.

Cette ascisiaoton a également un rôle amrsiinidattf et financier. Elle velile à la répartition de la collecte, ausrse l'information et le sviui fiinnecar de l'utilisation des fdns auprès de la CPPNI.

À l'article 2 de cet accord, il est instauré une csttioioan à la crhgae des esenerptirs égale à 0,15 % du mntonat des sileaars ertnant dnas l'assiette des cotonatiiss de sécurité sociale.

Cet arltcie désigne en otrue eepntliicemxt le nom de l'organisme collecteur, ce qui n'apparaît puls adapté eu égard au cnxettoe légal et réglementaire actuel.

Les pnareaertis scuioax sntoihaeut dnoc acitesular la rédaction de cet article.

Compte tneu de la nrtaue du présent avenant, ce dieernr ne cpmootre pas de diptosnois spécifiques aux estienerrps de monis de 50 salariés.

ctmpoe les spécificités de ces erpietresns en rpnaeret cernaerits dtspioinisos légales et clnnoeovnletins les concernant.

Article 6 ter Suivi des dosinsptiois de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021

Les oasnorgtniias synlcdaies d'employeurs et les oansiaotignrs sdiayncls de salariés ont puor objectif, d'assurer le sviui des cotdionins de msie en ?uvre de l'avenant n° 138 du 12 jienvar 2021 sur la bsae des éléments chiffrés et/ ou des études ou rtaorpps communiqués à la CNPPI anisi que des tuaarvx réalisés par l'observatoire pcstprieof des métiers et des qualifications.

Chaque année, la CPPNI emnxaie les stieus à dnnoer à cet avenant, naemtonmt en cas d'évolution des diotssnpois légales et/ ou réglementaires nécessitant des mioioidncafts ou des aménagements des doonsiipists conventionnelles. »

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anenavt s'applique aux eeiestrnrps enratnt dnas le chmap d'application de la cinevootnn cvoitclele naioalne du cmoremce de détail atlnreamiie non spécialisé (IDCC 1505), tel que défini à l'article 1er de l'avenant n° 138 du 12 jievvar 2021 à la cnoitonevn clilotceve nataionle du ccoemmre de détail des fiurts et légumes, épicerie et pitrdous laitiers, reatilt à la mtioicifdoain du cmahp d'application et de l'intitulé de la cotoenvnin clioetcvle (IDCC 1505).

Article 3 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aannevt eernta en vuguier le 1er juor du mios snuvait la polaitibcu de l'arrêté d'extension au Jurnoal ofeciifl de l'avenant n° 138 du 12 jineavr 2021 à la cvoentnoin cvcllttieoe naolante du cmomrece de détail des frtius et légumes, épicerie et putriods ltaires (IDCC 1505), rltiaef à la mofitaoidicn du cmhap d'application et de l'intitulé de la citovennon collective.

Article 4 - Durée et suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

## cleaning is beeing applied

Le présent avenant est conclut pour une durée indéterminée.

Compte tenu de sa thématique, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, elles conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mesure en conformité du texte.

Article 5 - Révision et dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Il pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

Article 6 - Formalités de dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature,

## Accord du 19 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**  
**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires           |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| Patrons signataires   | FECP,                 |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>CSD CGT, |

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accord s'applique aux entreprises enrégistrées dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, tel que défini à l'article 1er de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective ainsi qu'à la mesure à jour des dispositions conventionnelles.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera en outre déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

Article 7 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les parties signataires s'entendent pour convenir de conclure dans le délai de l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent avenant vient compléter les dispositions de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505).

Il a pour objet de préciser les dispositions du titre Ier de cet accord en ajoutant deux articles : ? le premier relatif aux entreprises de moins de 50 salariés ; ? et le second relatif au suivi de l'accord.

La loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, l'apprentissage et surtout répondu aux besoins des salariés et des entreprises de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche reconnaissent l'importance de la formation professionnelle qui constitue : ? pour les salariés, un véritable levier d'accès à l'emploi et d'évolution professionnelle, tout en leur permettant d'être acteurs de leur parcours ; ? pour les entreprises, un moyen : ?? de s'adapter aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences ; ?? et de recruter et former.

Dans un contexte de profondes transformations et de rapides évolutions des métiers, les parties conviennent d'apporter leur soutien à la formation aux niveaux professionnels, légaux et surtout répondre aux besoins des salariés et des entreprises de la branche, en facilitant l'accès à la formation des salariés, notamment les moins qualifiés, et en répondant aux besoins en compétences des entreprises.

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

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

Par ailleurs, cet accord a pour objectif de définir les axes prioritaires de développement des compétences et des formations au niveau de la branche, notamment dans le but : ? de développer les routes à l'alternance qui constitue une des meilleures voies d'insertion et d'intégration des salariés dans les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé ; ?

d'accroître la qualification des salariés tout au long de leur vie professionnelle ; ? de répondre aux besoins en compétences des entreprises et d'appuyer leur développement ; ? de renforcer le développement des compétences pour maîtriser les produits, les différentes évolutions, les nouvelles modes de consommation, la digitalisation et les nouvelles formes d'organisation de travail ; ? de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle ; ? d'inciter davantage les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle ; ? de développer la formation professionnelle et la qualification des salariés et des compétences (GPEC) dans les TPE et les PME ; ? d'assurer la compétitivité et la pérennité des entreprises dans un environnement de plus en plus concurrentiel ; ? et de sécuriser le parcours professionnel des salariés de la branche.

Pour y parvenir, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations représentatives des salariés s'appuient sur les dispositions de la loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018, à savoir : ? l'alternance ; ? la formation ou la reconversion par l'alternance (Pro-A) ; ? le plan de développement des compétences ; ? la mise à disposition des salariés des salariés pour sécuriser leur parcours professionnel à travers : ?? le contrat de professionnalisation (CPF) ; ?? le bilan de compétences ; ?? le projet de formation professionnelle (PTP) ; ?? la validation des acquis de l'expérience (VAE) ; ? la possibilité du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour accompagner les salariés dans la construction de leur projet professionnel ; ? le déploiement de l'entretien professionnel obligatoire qui constitue le cadre privilégié pour échanger sur le projet professionnel des salariés et leur parcours.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent toutes autres dispositions contraires relatives à la formation professionnelle des salariés dans la branche de détail de détail de détail et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), ayant le même objet, et notamment celles des accords du 9 février 2015 et du 11 juin 2018.

## Article - Titre liminaire Politique de formation adaptée aux impacts de la crise sanitaire

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La crise sanitaire liée à la propagation de l'épidémie de « Covid-19 » impacte fortement les entreprises et les salariés du commerce de détail alimentaire non spécialisé qui doivent s'adapter rapidement aux mesures d'urgence prises par le Gouvernement.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations représentatives des salariés enenndtet soituer les entreprises et accompagner les salariés dans cette période compliquée.

À cet effet, elles résistent à l'impact de la crise sanitaire sur l'activité économique, sur l'évolution des métiers du commerce alimentaire non spécialisé et sur les organisations nécessitant une adaptation rapide des entreprises, notamment à de nouveaux modes de consommation, collaboratives avec la sécurisation des parcours professionnels des salariés et leurs conditions de travail.

Dans ce contexte exceptionnel, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations représentatives des salariés tiennent compte de ces facteurs pour définir les axes prioritaires de la branche dans les deux prochaines années, pour atteindre l'objectif de professionnalisation : ? aux entreprises de renforcer les compétences de leurs salariés pour faire face à la crise ; ? aux salariés de s'adapter aux évolutions des métiers, de développer leurs compétences, d'acquérir de nouvelles qualifications et de sécuriser leur parcours professionnel.

## Titre Ier Acteurs de la branche en matière de formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations représentatives des salariés représentent le rôle prépondérant de la branche professionnelle dans le domaine de la formation et du développement des compétences et tout particulièrement en matière : ? de définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés ; ? de mise en œuvre des fonds d'origine légale en application de l'article L. 2253-1 du code du travail et d'origine conventionnelle ; ? de financement des formations dans le cadre de l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) ; ? de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications, prévu à l'article 5 du présent accord et sur l'opérateur de compétences dont relève la branche ; ? de création de formations professionnelles.

À cet effet, la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé dispose d'instances représentatives chargées de restituer les travaux à la commission paritaire pmneertae de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 2 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du commerce de détail alimentaire non spécialisé procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche.

À ce titre, elle assure notamment les missions définies dans le présent article.

Article 2.1 - Rôle et missions de la CPNEFP

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La CPNEFP a pour mission générale de promouvoir la formation professionnelle en lien avec l'évolution des métiers et de l'emploi dans la branche.

Article 2.1.1 - Missions de la CPNEFP en matière d'emploi

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La CPNEFP promeut l'information réciproque des organisations syndicales d'employeurs et des organisations représentatives des salariés sur la situation de l'emploi dans la branche.

En outre, elle a un rôle d'analyse des évolutions de la branche, de leur évolution et en particulier : ? d'examen de la situation des emplois ; ? d'étude de l'évolution des qualifications en fonction du développement de l'évolution des technologies et des métiers ; ? l'analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des salariés et des entreprises ; ? l'analyse des flux d'emploi en vue d'anticiper et de prévenir d'éventuels déséquilibres entre l'offre et la demande.

Elle contribue à l'insertion professionnelle des jeunes, au



représentatives.

Article 2.3 - Fonctionnement de la CPNEFP  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Article 2.3.1 - Convocation des membres et participation aux réunions

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La CEFNPP se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par la présidence et la vice-présidence.

Des réunions extraordinaires peuvent être fixées à l'initiative : ? soit de la présidence ; ? soit d'au moins trois participants membres de la CPNEFP. Dans ce cas, la présidence prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

La convocation est adressée au moins 1 mois à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

La présidence fixe l'ordre du jour communautaire avec la vice-présidence. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des participants y est inscrit avec mention du demandeur.

La présidence et la vice-présidence assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la commission. Elles conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, elles sont remplacées par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions établis par le secrétariat sont adressés aux membres de la CPNEFP dans un délai d'une semaine maximum à l'issue de la réunion. Ils sont proposés à l'approbation des membres de la CPNEFP lors de la réunion suivante, puis signés par la présidence et la vice-présidence.

Article 2.3.2 - Modalités des délibérations de la CPNEFP  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

2.3.2.1. Pour les décisions relatives aux orientations stratégiques prises par la CPNEFP, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives délibèrent en fonction du poids de leur représentativité tel que défini dans l'arrêté ministériel publié au Journal officiel pour la durée du mandat de représentativité en cours au moment des délibérations.

À chaque nouvelle mesure de l'audience des organisations syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés fait l'objet d'un nouvel arrêté, ces taux sont ajustés en fonction des résultats obtenus par chaque organisation.

2.3.2.2. Pour les décisions relatives au fonctionnement de la CPNEFP et des réunions de la commission, les délibérations sont prises sur la base du vote égalitaire d'une voix par organisation, à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

La CPNEFP ne peut valablement délibérer que lorsque la majorité délibérative de chacun des collèges est présente ou représentée.

Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont désignés par les mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut déléguer son pouvoir au membre de la CPNEFP de son choix.

Le famoriurle danonnt pioovour diot être jiont à la convocation.

Article 2.3.3 - Secrétariat de la commission  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat de la commission pour la négociation et d'interprétation (CPPNI) prévu à l'article 10.4 de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Article 2.4 - Intervenants extérieurs  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Pour mener à bien ses missions, la CPNEFP s'appuie, sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche prévu à l'article 5 du présent accord.

La CPNEFP peut intervenir toute personne compétente et nommer le responsable de l'observatoire prospectif mis à disposition par l'opérateur de compétences dont relève la branche aux réunions de la commission.

Elle peut également solliciter des avis et conseils extérieurs, ou tous organismes appropriés pour l'accompagner dans ses travaux et l'aider à atteindre ses objectifs.

Article 2.5 - Information de la CPPNI  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La présidence et la vice-présidence informent régulièrement les membres de la CPPNI. Elles leur rendent compte au moins une fois par an des travaux menés et des décisions prises par la CPNEFP.

Elles font connaître les décisions et recommandations, arrêtées par la CPNEFP, pour mettre en œuvre une politique destinée à améliorer les conditions de travail et les salariés.

Article 3 - Section professionnelle paritaire (SPP)  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La section professionnelle paritaire (SPP) met en œuvre les orientations et la politique de formation définies par la commission mixte paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Elle est créée au sein de l'opérateur de compétences dont relève la branche.

Cette commission a pour objet de réguler et de suivre l'emploi des fonds de la formation professionnelle de la branche. Elle définit les missions définies par les dispositions légales, réglementaires et contractuelles en vigueur.

Article 3.1 - Composition de la SPP  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La SPP est composée comme suit : ? un collège salarié composé d'un nombre égal de représentants : un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales représentatives

représentatives au niveau national ; ? un collège employeur composé d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la SPP choisit parmi ses membres : ? un président ; et ? un vice-président.

Chacun appartient à un collège différent. L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 2 ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CFEPNP prévue à l'article 2 du présent accord.

À chaque renouvellement, la répartition des parts s'effectue alternativement et paritaire entre les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives.

#### Article 3.2 - Fonctionnement de la SPP En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Article 3.2.1 - Convocation des membres et participation aux réunions  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La SPP se réunit au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle est convoquée par la présidence et la vice-présidence.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à l'initiative : ? soit de la présidence ; ? soit d'au moins trois organisations membres de la SPP. Dans ce cas, la présidence prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions.

La convocation est adressée au moins 1 mois à l'avance. Les documents nécessaires à la discussion sont envoyés au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

La présidence fixe l'ordre du jour convenablement avec la vice-présidence. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points y est inscrit avec mention du demandeur.

La présidence et la vice-présidence assurent la préparation, la tenue des réunions et l'exécution des décisions de la SPP. Elles conduisent les débats et font établir le relevé de décisions par le secrétariat. En cas d'absence des deux, elles sont remplacées par un membre de leur collège d'appartenance.

Les relevés de décisions établis par le secrétariat sont adressés aux membres de la SPP dans un délai d'une semaine maximum à l'issue de la réunion. Ils sont proposés à l'approbation des membres de la SPP lors de la réunion suivante, puis signés par la présidence et la vice-présidence.

#### Article 3.2.2 - Modalités des délibérations de la SPP En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

3.2.2.1. ? Pour les décisions relatives aux orientations stratégiques prises par la SPP, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives délibèrent en fonction du poids de leur représentativité tel que défini dans l'arrêté ministériel publié au Journal officiel pour la durée du mandat de représentativité en cours au moment des délibérations.

À chaque nouvelle session de l'audience des orientations

syndicales d'employeurs et des organisations syndicales de salariés fascient l'objet d'un nouvel arrêté, ces deux sont ajustés en fonction des résultats obtenus par chaque organisation.

3.2.2.2. ? Pour les décisions relatives au fonctionnement de la SPP et des réunions de la commission, les délibérations sont prises sur la base du vote égalitaire d'une voix par organisation représentative au niveau de la branche, à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

La SPP ne peut valablement délibérer que lorsque la majorité délibérative de chacun des collèges est présente ou représentée.

Le titulaire a une voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la SPP de son choix.

Le fardeau donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

#### Article 3.2.3 - Secrétariat de la commission En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le secrétariat de la SPP est assuré par la branche.

#### Article 3.3 - Missions de la SPP En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La SPP a pour mission notamment : ? de gérer les fonds affectés et destinés au financement des différents dispositifs de la formation professionnelle ; ? de mettre en œuvre les axes prioritaires de formation continue des entreprises, conformément aux recommandations de la CNFEP ; ? de définir des priorités de formation et des règles de prise en charge pour accompagner les entreprises de moins de 50 salariés dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et dans leurs projets de formation, en cohérence avec les dispositions conventionnelles, les avis et les orientations de la CNFEP.

La SPP veille à ce que les orientations définies par la CNFEP soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'opérateur de compétences au regard de l'équilibre des fonds gérés.

#### Article 4 - L'opérateur de compétences En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ont participé à la création de l'opérateur de compétences l'Opcommerce, dont ils ont signé l'accord constitutif le 11 décembre 2018.

Créé à partir de l'organisme paritaire consultatif agréé FORCO, l'Opcommerce a été agréé par arrêté ministériel du 29 mars 2019, modifié par arrêté du 9 mai 2019. Il réunit les métiers du commerce.

L'opérateur de compétences (OPCO) dont relève la branche reçoit les fonds issus de la cotisation unique à la formation professionnelle (CUFP) lui permettant de financer, tout ou partie des actions de formation, en appointant des organismes et de la formation de formation définies par la branche.

Il assure également l'ensemble des missions qui lui sont confiées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, quelle que soit la décision de l'entreprise de recourir au financement de la formation au-delà du minimum légal.

Il eecxre nmmetaont les mniossis steviuans : ? areptopr un apupi teghnucie à la bnhcare du cmromcee de détail ailtrimanee non spécialisé puor : ?? établir une gtesion prévisionnelle des eompils et des compétences (GPEC) de brhnace ; ?? déterminer les nuiaevx de pisre en chrgae des ctonrats d'apprentissage et de prinstoifesonaaisaln en foitconn des cifaietctronis perisoesnellofns visées ; ?? élaborer les cntfrtaiiioecs psonefilsonleres de bcrhane ; ? fnienacr les cnttaros d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux nauveix de psrie en chagre définis par la CEPNFP ; ? asreusr un sirceve de proximité au bénéfice des enseriretps et puls particulièrement des TPE/PME, penaermitt : ?? d'améliorer l'information et l'accès de lrués salariés à la foitmoran prionlelenossfe ; ?? de les apngccaeomr dnas l'analyse et la définition de luers boesnis en matière de fiamrootn prosisfoen nelle, nmanoetmt au ragerd des mitantous économiques et teihenuqs de luer sceeutr d'activité ; ? prmoiuovor les modalités de fmraooin à datncsie et en sutioitan de tarvail (AFEST).

À cet effet, les osianaotrigns syncidals d'employeurs et les oanasiitorgns selacynids de salariés représentatives ont participé à la création d'une stocien priiatae poflnsoeisenre (SPP) au sien de l'Opcommerce, dnnot le rôle et les modalités de foteinnmennoct snot définis à l'article 3 du présent accord. Cette cisiomsmon a puor oebjt de petror au sien de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP eecrx ses miniosss en racesntpet les accrdos councls au nevaui de la bahcrne et les décisions arrêtées par la CPNEFP.

Par ailleurs, en cas de vmseentres vtoonarleis des entreprises, qeul que siot luer effectif, l'opérateur de compétences dnnot relève la bnchrae luer poorspe des sceveris complémentaires.

Dans ce cas, les eeipsrnters concernées pvneeut : ? siot grdear ce budegt en gteosin pprroe ; ? siot crcnolue une contenoivn d'adhésion aevc l'opérateur de compétences aifn de cnvonier des modalités de ce vesrenmet volontaire.

Si l'entreprise fiat le cihox de crnuocle une ceitonvnon d'adhésion aevc l'opérateur de compétences, elle lui cfnoie la cltloece et la gtoisen de ses fodns et bénéficie d'un dorit de tgraie tuot au lnog de l'année sur son cptmoe réservé.

En outre, l'opérateur de compétences dnnot relève la banhcre rhhceere et cqmumuoie aux eetpirnesrs les opportunités d'appels à peorjt et rerecehhcs de fetnaecinms complémentaires aifn d'accompagner la brnache dnas la création de proaurcs de frtoioman répondant aux boeinss des salariés et des eptrenirss des métiers du cmercmoe de détail alnrmieatie non spécialisé.

Article 5 - L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les oisnrtoaiangs snaydeils d'employeurs et les osioanintags sicdaenlys de salariés représentatives de la bhcarne du ccermmoe de détail arltainimee non spécialisé rlneeplapt l'importance de l'observatoire pcsitproef des métiers et des qcufilitatioas dnas la msie en ?uvre de la pqlutiioe de fotarmoin de la branche.

Afin d'accompagner les eresipterns dnas la définition de lerus pueliotiqs de fmoairotn et les salariés dnas l'élaboration de luer perojt professionnel, les oaainogntrrs slycandes d'employeurs et les otagnaoniirss snclidyas de salariés représentatives s'appuient sur l'observatoire prpsoectif mis à dsitoopiin par l'opérateur de compétences dnnot relève la branche.

Il est l'outil de gotisen prévisionnelle des métiers, des qoinlfaiatcus et des compétences de la branche.

Le pigatloe de l'observatoire de la bcnrahe est assuré par les mremebs de la CPNEFP.

À ce titre, la csomiosimn est chargée d'élaborer le caiehr des cahrges aneunl et la lstie des tuvraax demandés à l'observatoire ppcotrseif des métiers et des qualifications.

Ces tarauvx penuevt proter sur totue étude permanentatt une mulreliée cnnonscasiae de l'emploi et de la foroamtin professionnelle, neamntomt au rrgaed des maontitus socio-économiques, technologiques, commerciales, sociétales et/ou enneienrovmltanes ianmacptt l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dnas les eisenrterps de la branche.

Les mrmbees de la CPFNEP eeinxmnat les résultats de ces tarauvx pemnaetrtt à la bnrcache de se dtoer d'informations et de données qtuvnatieatis et queatltiivas qui svreent : ? à connaître les évolutions de l'emploi et des métiers du ceromcme de détail aariletmine non spécialisé ; ? à définir les otioaiternns de la bhrnace en matière de frmoaotin ; ? à déterminer les priorités et les aitrnocs nécessaires ; et ? à préciser les pilbucs concernés.

L'observatoire pemert également d'identifier les freots mnattouis de l'activité et les resiuqs d'obsolescence des compétences dnas le but de mterte en pacle eieecnfcmat les dfisipotsis de rnovriocees par l'alternance.

## Article - Titre II Définir les axes prioritaires pour accompagner les salariés et les entreprises dans l'adaptation et le développement de leurs compétences

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Afin de friesovar l'accès à la fmoraoitin de tuos les salariés de la branche, namtmneot les mions qualifiés, les ontoigaasrns sayeicldns d'employeurs et les ontniaoiasgrs snyceliads de salariés représentatives ont identifié toris aexs pitroiraries : ? la gietson de la reoltain cnilet ; ? l'optimisation de la chaîne luogqisite ; et ? le mgemaneant de proximité.

Ces thématiques roepengut qature flmelias de métiers stratégiques puor les métiers du cemomrce de détail aaemlintrie non spécialisé, en muottian ou en tension, et puor luquelesels l'actualisation des compétences est nécessaire.

Ces fllimeas de métiers, définies cmmoe prreoiitars par la CFEPNP de la branche, snot les snatueivs : ? le ccomemre ; ? les savoir-faire aieletminras ; ? le mengaenamt ; ? la logistique.

L'atteinte de ces oibecftjs cnoutiatsnt un ejneu mjauer puor les enrpsrieets et les salariés du cormecme de détail anrmeailite non spécialisé, les oaiangsriotns sdeclyanis d'employeurs et les ontnsgoiiras siaelydcns de salariés décident de développer luer ptqiouile de fmoaotin en privilégiant ces atcions pieiorrtiars qui répondent aux eunjex économiques, technologiques, numériques et eneiannrenuvmx paenrettmt aux ernripesets de rteser aatctievts et compétitives et aux salariés d'évoluer dnas luer métier.

Dans cttee perspective, ils ennntdeet apoemcgcnr : ? les salariés, peu ou pas qualifiés, dnas l'acquisition d'un piemrer niaevu de quailioacitfn et/ou de nlueoelvs compétences, ntoenammt par le développement de l'alternance dnas la bacnrhe ; et ? les atrues salariés, dnas l'évolution de lrués compétences et l'acquisition d'une qcaiaiioufftn puls élevée, grâce au paln de développement des compétences et à la poomriotn des certifications, nmatoemnt des CQP de la branche.

Conscients de l'importance de ces dispositifs, qui cinuotnstet un moeyn d'insertion professionnelle, d'accès à l'emploi et d'acquisition de qifoantlaicuis professionnelles, les oainaoigntrrs syandclies d'employeurs et les oagtnoiarnss sdlaicynes de salariés représentatives définissent luer ploitiuqe de fomioatrn dnas le présent accord, orienté aoutur des aexs mjreuas suatnvis : ? l'alternance aevc la msie en anavt de l'apprentissage, du conrtat de ptneooisfsariasloinn et de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ; ? la mobilité irrtnee ou externe, la poormiton ou la rrvsnocien aevc la « Pro-A » et le proejt de tatsirnion pnesllfreioisne (PTP) ; ? le développement des

compétences, notamment avec le plan de développement des compétences et la définition de parcours de formation modulaires ; et ? l'accès à des formations répondant à l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

## Titre III Accès à l'emploi par la formation en alternance

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations selyacnds d'employeurs et les onogstiaaris sdaeyilncs de salariés représentatives rleelnppat que l'alternance ctuisote un véritable lievr d'insertion pfeeolsirlnone pour les jeunes, les personnes éloignées de l'emploi ou en rneseociovn psfolnnieselre car elle aiocsse à la fois un eienemngnset théorique et pratique, en vue de se frmoer à un métier et d'acquérir des compétences opérationnelles.

Elles staiehuont piorvuurse le développement de l'alternance pour ftilciaer l'accès à l'emploi et l'insertion psnnieloesorlfe et ptmrteree l'acquisition de qcialoiftnuias professionnelles.

L'alternance puet être msie en ?uvre dnas le crdae : ? d'un cranott d'apprentissage ou d'un conrtat de professionnalisation, deux dfiioistpss qui psuuoenvrit le même octibjef de farootmin mias dotés de codntiinos d'application spécifiques ; ou ? de la pomotoirn ou rrcooivsenen par l'alternance (Pro-A), qui pemret aux salariés, dnas le crade de pjtors co-construits avec l'entreprise, de ceahgnr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pooitromn solacie ou pennosifoslrlee par des aintcos de formation. À cet effet, les osaagrntiinos sladnceyis d'employeurs et les ointsaroiagns syicenldas de salariés représentatives conviennent, à l'article 8 du présent accord, de mntnieiar les dnistpiooiss cvonnielenontles préexistantes, isuess de l'accord du 9 mras 2020 reitlaf à la msie en ?uvre de la ptootomrn ou rvoonceresin par l'Alternance (Pro-A) dnas la brchane du comcmree de détail des furits et légumes, épicerie et pudrotis leriitas (IDCC 1505), étendu par arrêté du 18 décembre 2020.

Article 6 - Contrat d'apprentissage  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Article 6.1 - Définition  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le caotnrt d'apprentissage prmeet à des jeenus de 16 à 29 ans révolus, ou à caerntis pulbics snas ltmie d'âge, de sruvie une fmrootian en atennrclae en vue de l'obtention d'une qlfoaiutiacin presilolsonefne sanctionnée par un diplôme ou un tirté à finalité pnseeinoosflre enregistré au répertoire naoitnal des crafctiionets pireellofosensns (RNCP).

La durée de ce cronatt virae etrne 6 mios et 3 ans. Il puet être prolongé d'un an, en cas d'échec à l'examen.

Dans le crdae du ctornat d'apprentissage, ourte la fmraotion théorique dispensée en cnrtee de fmiaotron d'apprentis (CFA), l'entreprise s'engage à aseursr à l'apprenti une ftorioamn paitqrue en entreprise, suos la responsabilité d'un maître d'apprentissage dnas les cdonnoitis fixées à l'article 9 du présent accord.

Article 6.2 - Politique de la branche  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les oisoaantignrs sadclinyes d'employeurs et les oisrgtonnaas syieadlncs de salariés représentatives considèrent que le cratont d'apprentissage est une des veios les puls adaptées pour accéder aux diplômes des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Aussi, elels iinctent les ernpetsries à ne pas relâcher lrues effrtos en matière d'accueil et d'insertion plesnolironsefe des apprentis.

Les esprtnreies de la bahrnce snot invitées à mtrete en plcae toutes les cnntdooiis pneetatrmt de pérenniser chquae contrat d'apprentissage colcnu en luer sein, nnetmaomt au-delà de la période de 2 mios prévus à l'article L. 6222-18 du cdoe du travail.

L'employeur diot être aettntif à la qualité de la frioomatn dispensée à l'apprenti.

À cet effet, en complément des dsntpisiioos prévues à l'article 9 du présent accord, il diot prreettme au maître d'apprentissage de dégager sur son tmpes de tvarail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux rliatnoes avec le CFA.

Article 6.3 - Moyens mis en œuvre  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Dans l'objectif de fvsaireor l'insertion des jueens dnas le mnode du tivaarl par la voie de l'apprentissage et le fencnmineat des établissements d'enseignement préparant aux métiers de la branche, les ooigrsaiatnns sedcnlaiys d'employeurs et les otornasganiis sdilyelacns de salariés représentatives intnievt ttueos les eriprtens à afcteefr la prat de 13 % de la txae d'apprentissage destinée à des dépenses libératoires à des CFA et des établissements de faiomrotn fnamort aux métiers du commerce de détail ailtlirmenae non spécialisé.

La bacrnhe cnmiquumoe sur la voie de l'apprentissage par le bias de ses oiults dédiés à l'emploi et à la foritmaon professionnelle, et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

Article 7 - Contrat de professionnalisation  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le cnotrat de pisoanaisfseoisrntoln est un dtsospiif de ftioaormn pnfilrsoselneoe paeemrnttt à son bénéficiaire d'acquérir une qaiicofilautn pfleirenlonssoe ou de compléter sa famiootrn intlaie par une qauiafioicltn complémentaire, en vue d'accéder à un poste déterminé dnas l'entreprise.

Le canotrt de plsoirnasnstaoeifion est un croatnt de traiavl ansisocat des périodes de ftioamron et de msie en sautoitin de travail aifn de fersvioar l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article 7.1 - Objectif  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

De manière générale, le coatnrt de piinnosetlaiasoofsrn a pour but d'obtenir un diplôme ou un titre psirnooesnfel enregistré au répertoire nanoiatl des cirioaetniffts polefssrneeiolns (RNCP), un cfriatcet de qftioiliacian peirlssofnnesoe de bnhacre (CQP) ou itercnhrnbaes (CQPI) ou une qtiaculioafn psfeneslioolrne ruoecne dnas la cfsliaisioactn d'une Cetnoonivn ciltcleove nionaalte de branche.

Néanmoins, les oisagrntiions siedynacls d'employeurs et les osnoaianrgtis saecdlniys de salariés représentatives shnatioeut que ces mueerss seiont utilisées piionrretrmeat pour l'accès aux ctitieacrfs de qoaaculitifn pnfeseolnriolse (CQP) de la branche.

Le bénéficiaire est accompagné par un tueutr pnndat la durée du contrat, dnas les cononitdis prévues à l'article 9 du présent accord.

Article 7.2 - Prise en charge  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La CFENPP détermine aneenmnulelt les naviuex de pisre en cghrae des coûts pédagogiques, d'accompagnement et des frias anexens rftaelis à ces dispositions.

Article 7.3 - Publics  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le ctnaort de peasfoltisrisionnaon est oervut aux : ? junees âgés de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer foiotamrn ialtine ; ?

| Salariés de 16 à 20 ans révolus                                                                 | Salariés de 21 à 25 ans révolus | Salariés de 26 ans et plus |                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Titre ou diplôme non ponfirsneoe de niaevu IV ou trite ou diplôme poinfssneroe inférieur au bac | 55 % du Smic                    | 80 % du Smic               | 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération mnlmiaie ceoeinvonnntle si puls favorable |
| Titre ou diplôme pnseniforseol égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur  | 65 % du Smic                    | 90 % du Smic               | 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération mnmliaie coennnlvtioene si puls favorable |

Article 7.5 - Durée du contrat  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le catnot de pnessolnaotfiiiasron puet être cclonu puor une durée déterminée ou indéterminée. Si le cnraott de peotioinrfisasnoaln est à durée déterminée, il est cclnou puor une durée de 6 à 12 mois. Si le cnratot de poarsfntneiolsoasiin est cclnou à durée indéterminée, l'action de psenlfioaootsanirsn réalisée au début de la rtioelan coucilttanere est cisomrpe etrne 6 et 12 mois.

Ces durées pnuevet être prolongées jusqu'à 24 mios puor : ? des juenes stiros du système éducatif snas qiuuacotflan pfsinneolerolse et dnot le poaurcrs antérieur nécessite une riseme à nveaiu déterminée lros d'une évaluation préalable ; ? les CQP de la bnkrahe pnfoislrneesole ; ? des aiontcs vsanit l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur d'un ttire délivré par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

En tuot état de cause, la durée des aocitns d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement généraux, plrifoneseosns et thucnoelgoeqis rseptece la durée mimlanie définie par les dniosiotisps légales en vigueur.

La durée mmaaxile des atnoics préparant à un CQP de la bcharne poessllrinffeoe (fixée par l'avenant créant le CQP) ou vnaist un diplôme ou un trite puet excéder 25 % de la durée ttaole des contrats.

L'opérateur de compétences dnot relève la brcanhe piosrfseolnnele cmunuqimoe à la CPNEFP un bilan annuel sur ces mesures. La CPNEFP arjeusta sa ptliquo de fomtorain en foitcnon de l'évolution des benisos des entreprises.

Article 8 - Promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les onogatgriasins snedlyicas d'employeurs et les ontgniorsiaas sdealnicys de salariés représentatives considèrent la « Pro-A » comme un ejenu prtoariire qui s'inscrit dnas la poiqtlue de firooamtn psoosliferlnnee définie par la branche.

Ce dpitosisif cironbute au développement des compétences et des qiulcoatnaifis ainsi qu'à la sécurisation des parcours, tnat

dmaunredes d'emploi âgés de 26 ans et puls ; ? bénéficiaires du rveneue de solidarité atvice (RSA) ; ? bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ; ? bénéficiaires de l'allocation aux adutels handicapés (AAH) ; ? pnonseers aaynt bénéficié d'un ctnoart cclnou en aitoiplcpan de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du trviaal ; ? bénéficiaires du reenvu miinum d'insertion et de l'allocation de pnaret isolé, dnas les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 7.4 - Rémunération  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les salariés bénéficiaires d'un catnot de plfanionirssstooaien snot rémunérés en paoernugtce du Smic et au minimum soeln le barème snuait :

puor l'entreprise, qui diot reencfror sa compétitivité dnas un eeonnmeivrnt crntncieuoel que puor les salariés, qui dvoieit maetnniir et développer lrues compétences et s'adapter aux changements.

Dans un cnoettxe en conanstte mtuitaon tcngoloqhueie et de rdaie évolution des métiers, les oiarnsatgions sayidcelns d'employeurs et les oiansaringots snaelcyids de salariés représentatives ont nemnomatt puor otiebjcf d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la bchnae aifn de : ? répondre aux binseos en compétences des estirnpers et acpntieir luer mtatuion ; ? auesrsr luer pérennité dnas un ervnoimennnt de puls en puls cneiocyteunrrtl ; ? itneicr datvagane les salariés à être artuecs de luer évolution plooseifslrenne ; ? giaarnt luer employabilité ; et ? sécuriser luer porcarus professionnel.

Pour ce faire, elles stahinueot fiatcler la msie en ?uvre de la piomtoorn ou rvnoeercoisn par l'alternance (Pro-A) puor les salariés de la bcarne qui veleunt bénéficier d'une pmooirotn saolcie ou professionnelle, ou cnahegr de métier, et prettrmee aux etrpresneis d'anticiper les mttouians et l'obsolescence des compétences tuot en répondant à luers besoins.

Les présentes ditniiosspos ont puor obejt de fxier le cadre de la msie en ?uvre du dsoitpif de la piroomotn ou revnorieocsn par l'alternance et son financement.

Article 8.1 - Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Ce dsiiitposf puet être mobilisé dnas le carde de pjretos co-construits enrte les empuerloys et les salariés puor luer ptrmetree de caenghr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pmiortoorn silcaoe ou psonfnoeslilere par la réalisation de foitanroms cntfieitraes ou d'actions de ftmioaorn pttmareet de fiare vldaer les acquis de l'expérience (VAE).

Il puet également pttmrree l'acquisition du scole de csanacnsoliens et de compétences.

Article 8.2 - Salariés concernés par le dispositif  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La formation ou la reconversion par l'alternance est ouverte, notamment aux salariés, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et qui sont : ? en CDI à temps complet ou à temps partiel ; ? en contrat unique d'insertion à durée indéterminée ; ? en activité partielle, quel que soit leur statut de travail, conformément aux dispositions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés visés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification ponctuelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)(1). Conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, cette qualification doit être inférieure ou égale à un niveau défini par décret.

(1) *Prashe étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6324-1-1 du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

Article 8.3 - Liste des certifications éligibles  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations professionnelles de salariés représentatives conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de formation ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), figurant en annexe 1 du présent accord.

Article 8.3.1 - Exposé des enjeux face aux mutations de l'activité et à l'obsolescence des compétences  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Dans un contexte de transformations rapides des métiers, de fortes mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les transformations des salariés d'employeurs et les organisations professionnelles de salariés représentatives s'attachent à accompagner et soutenir : ? les salariés dans le développement de leurs compétences, de leurs qualifications et leur évolution professionnelle ; et ? les entreprises qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et en constante évolution des technologies et des métiers.

Dans cet objectif, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations professionnelles de salariés représentatives définissent la liste des certifications éligibles à la formation ou reconversion par l'alternance (Pro-A), en s'appuyant notamment sur l'étude EEDC relative à l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire postérieur des métiers et des qualifications, sous l'égide du ministère du travail.

Après analyse de ces données et recueil des besoins auprès des entreprises, elles ont identifié trois thématiques pour lesquelles l'actualisation des compétences constitue un enjeu majeur pour anticiper l'obsolescence de certaines compétences, garantir l'employabilité des salariés et assurer la pérennité des entreprises des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, à savoir : ? la gestion de la relation client ; ? l'optimisation de la chaîne logistique ; et ? le management de proximité.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations professionnelles de salariés représentatives ont établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » en donnant la priorité à quatre familles de métiers stratégiques dans le secteur, afin de : ? répondre aux enjeux socio-économiques ; ? permettre aux entreprises de la branche de recruter et développer les compétences ; ? accompagner et soutenir les salariés dans leur évolution professionnelle ; et ? faire face à l'évolution des activités et aux changements des comportements des consommateurs.

Les familles de métiers en mutation ou en tension, identifiées

par la CEPNFP de la branche, sont les suivants : ? le commerce ; ? les savoir-faire artisanaux ; ? le management ; ? la logistique.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations professionnelles de salariés représentatives conviennent que les certifications visées dans la liste figurant en annexe 1 du présent accord, constituent un moyen de prévenir le risque d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les parcours professionnels.

Article 8.3.2 - Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la branche  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations professionnelles de salariés représentatives conviennent que les certifications complétées, modifiées ou nouvellement créées postérieurement à la signature du présent accord, y compris les éventuels CQP de la branche professionnelle ou CQPI, inscrits au RNCP, soient intégrées dans la liste définie en annexe 1, sous réserve de l'extension de l'avenant en cours ou des avenants ultérieurs conclus d'employeurs et les organisations professionnelles de salariés.

Elles rappellent que ces certifications doivent être en ligne avec les familles de métiers identifiées à l'article 8.3.1 ci-dessus.

Par ailleurs, elles conviennent de réexaminer cette liste, en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), chaque fois que des ajustements sont nécessaires en raison notamment : ? de mutations socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les entreprises de la branche ; ou ? de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Dans ce cas, les atouts effectuels seront formalisés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8.4 - Durée de la « Pro-A »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La durée totale de la « Pro-A » est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations professionnelles de salariés représentatives conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour : ? des jeunes titulaires du système éducatif sans qualification professionnelle et dont le parcours antérieur nécessite une remise à niveau déterminée lors d'une évaluation préalable ; ? les CQP de la branche professionnelle ; ? des anciens diplômés l'obtention d'une certification professionnelle ou d'un diplôme de l'Education nationale, du ministère de l'Agriculture ou de l'Enseignement supérieur.

En tout état de cause, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une « Pro-A » respectent la durée maximale définie par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 8.5 - Durée de la formation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les actions de formation visées : ? des enseignements généraux, professionnels et transversaux dispensés soit par des organismes de formation (publics ou privés), soit par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service dédié ; et ? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les métiers recherchés.

Dans le cadre d'un processus de formation, des acteurs de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être également engagés.

À l'exception des cas de sanctions et de compétences (CléA), du CléA numérique et des acteurs professionnels de formation, la durée des actions de formation réalisées dans le cadre de la « Pro-A » est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du dispositif.

Toutefois, les associations d'employeurs et les organisations salariales représentatives conviennent que la durée des actions de formation, peut être supérieure à 25 % de la durée totale de la « Pro-A », pour des actions préparant à un CQP de la branche professionnelle ou visant l'obtention d'une certification professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'Agriculture ou de l'Enseignement supérieur.

Article 8.6 - Mise en œuvre de la « Pro-A »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La « Pro-A » peut être mise en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail doit préciser l'objet d'un aneuvrement entre l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la période ou de la période par l'alternance.

Cet aneuvrement doit être déposé à l'opérateur de compétences dont relève la branche selon les règles applicables au contrat de professionnalisation, prévues aux articles D. 6325-1 et suivants du code du travail.

Les actions de formation de promotion ou de reconversion par l'alternance peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, elles doivent être au minimum de la rémunération par l'employeur.

Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail : soit à l'initiative du salarié ; soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de : ?? 30 heures par an et par salarié ; ou ?? 2 % du forfait jours ou heures pour les salariés, dont la durée du travail est fixée par un conventionnement de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Pendant la durée de ces actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 8.7 - Accompagnement par un tuteur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, pour accompagner chaque bénéficiaire de la formation ou reconversion par l'alternance, selon les modalités définies à l'article 9 du présent accord.

Article 8.8 - Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le dispositif de la « Pro-A » est financé par l'opérateur de compétences dont relève la branche, conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

Article 8.8.1 - Frais financés dans le cadre de la « Pro-A »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les frais peuvent être pris en charge dans le cadre de la « Pro-A », par l'opérateur de compétences dont relève la branche, sous réserve : ? les frais pédagogiques courants non compris les enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés lors des actions de formation ; ? les frais de transport et d'hébergement ; ? la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation ; ? les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'article D. 6332-89 du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 8.8.2 - Niveaux de prise en charge  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le montant forfaitaire des frais prévus à l'article 8.8.1 du présent accord est fixé en CPEFP et validé en stoicement prioritaire par les entreprises (SPP).

Article 8.8.3 - Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

L'opérateur de compétences dont relève la branche peut financer, au titre des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du forfait de prise en charge défini en CPEFP et validé en SPP.

Article 8.9 - Suivi de la « Pro-A »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les obligations des employeurs et les obligations des salariés représentatives prévoient les conditions de mise en œuvre du dispositif de la « Pro-A » et en assurent le suivi, en CPEFP.

Article 9 - Accompagnement des alternants par un tuteur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les associations d'employeurs et les associations de salariés représentatives relient l'importance accordée à l'accompagnement des alternants par un tuteur pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation et d'une « Pro-A », ou par un maître d'apprentissage pour les apprentis.

Le développement du travail participatif de la qualité, de l'efficacité et de la réussite de la formation en alternance. Il est nécessaire pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise au titre de l'insertion professionnelle que du personnel des compétences, notamment techniques.

Dans cet objectif, les associations d'employeurs et les associations de salariés représentatives encouragent cet accompagnement et favorisent la formation tutorale, qu'elle s'inscrive dans le cadre de la professionnalisation, de l'apprentissage, ou de la formation ou reconversion par l'alternance (Pro-A).

À ce titre, les salariés amenés à exercer cette mission doivent être préalablement informés, d'une formation spécifique dans les conditions prévues à l'article 9.3 du présent accord.

Par ailleurs, afin d'accompagner les salariés dans leur parcours par la branche, les associations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives mandent aux entreprises : ? d'organiser les conditions nécessaires à l'exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ; ? de définir le rôle du tuteur et du maître d'apprentissage auprès des apprentis et des salariés, notamment par la mise en place d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de tutorat d'apprentis favorables.

À cet effet, les associations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives mandatent la direction des entreprises et des salariés de la branche un guide du tutorat auquel ils se référeront. Ce guide figure en annexe II du présent accord.

Article 9.1 - Objet de la fonction tutorale  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La fonction tuteur a pour objet : ? d'accompagner les apprentis dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ; ? d'aider, d'informer et de guider les apprentis qui participent à des actions de formation, dans le cadre de leur contrat d'apprentissage et de professionnalisation, soit de la formation ou de l'alternance (Pro-A) ; ? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par les alternants, par la mise en œuvre d'une action de formation itinérante ; ? de participer à l'évaluation des apprentis par l'alternant dans le cadre du contrat d'apprentissage, de l'alternance ou de la formation ou de l'alternance (Pro-A).

Dans le cadre des actions préparatoires à un CQP de la branche professionnelle, la désignation d'un tuteur est obligatoire.

Article 9.2 - Conditions  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Article 9.2.1  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Pour faciliter le développement de la formation tutorale, et favoriser la mission, tant pour les salariés tuteurs ou maîtres d'apprentissage, que pour les salariés accompagnés, les entreprises peuvent conclure avec les salariés des accords de formation ou de l'alternance d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation, la « Pro-A » ou un CQP.

Article 9.2.2  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes : ? être titulaire d'un diplôme ou titre de même niveau professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ; ? ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Article 9.2.3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés titulaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de formation ou de promotion par l'alternance (Pro-A). Il peut néanmoins accomplir une mission supplémentaire, dont la durée est prolongée en cas d'échec à l'examen. Dans ce cas, l'exercice de la mission est confiée au salarié tuteur d'être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Ce dernier, quel que soit son statut, ne peut assurer cette mission à l'égard de plus de 2 salariés.

Article 9.3 - Formation à la mission tutorale  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations syndicales d'employeurs et les associations professionnelles de salariés représentatives considèrent la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage essentielle à l'accompagnement des alternants, à la qualité de la formation et au bon déroulement de ces contrats.

À ce titre, les entreprises s'engagent à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, afin que ces derniers puissent exercer correctement leur mission.

À cet effet, le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et d'une formation spécifique lorsqu'il exerce la mission pour la première fois ou qu'il n'a pas exercé cette mission pendant 2 ans révolus.

En tout état de cause, chaque fois que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage souhaite actualiser, renforcer ou compléter ses connaissances, il peut demander à bénéficier d'une formation à l'exercice de sa mission, notamment : ? en cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires ; ? en cas de révision des référentiels de diplômes, de titres, de certifications ou de CQP de la branche ; ? en cas d'évolution dans les méthodes de travail et dans la stratégie de l'entreprise.

L'opérateur de compétences doit relever la branche auprès la prise en charge de ces actions de préparation et de formation et peut proposer une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat, conformément aux décisions arrêtées en CPFNEP en application des dispositions légales et réglementaires.

Article 9.4 - Financement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La CENFPF détermine annuellement les conditions de financement de : ? la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ; et ? de l'exercice à la fonction tutorale.

## Titre IV Favoriser le développement des compétences des salariés de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Face aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociales et/ou environnementales impactant l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans

les ersitreepns de la branche, les oanniitograss sdeayinls d'employeurs et les ogaroasiitnns siyencldas de salariés représentatives idnetfeint en CPENFP les métiers en évolution et définissent les compétences nécessaires aux salariés et aux esrenriptes puor s'adapter à l'environnement et au cxeottne actuel.

Pour apeonccmgar les salariés et les aedir à anticiper, actualiser, développer leus compétences et luers qualifications, la CENFP définit, cahque année, des aintocs de fomoratn porrireitias à dstotniiean des salariés et des etrepneirss de la branche.

Ces poarrucs ou aonctis de friomaotn aux modalités inanteonvs (formation en tuot ou ptraié à distance, foroimatn en stuaioitn de travail, etc.) s'inscrivent dnas les aexs preiioitras prévus au Trtie II du présent aoccrd et définis par la CPNEFP.

Article 10 - Plan de développement des compétences  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le paln de développement des compétences réunit l'ensemble des aotins de firtaomn meiss en palce par les eeirrenspts puor luers salariés puor une année donnée.

Article 10.1 - Principes  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les otgiraisaonns sanylicds d'employeurs et les orosnagitais snicyadles de salariés représentatives de la bcnrhae considèrent que le paln de développement des compétences est un outil stratégique pretaetmnt la prressgooin des salariés, fivsoanart luer fidélisation et le développement de luers compétences, puor fiare fcae aux évolutions technologiques, socio-économiques, cmormlaeais ou stratégiques.

Élaboré par l'employeur, le paln de développement des compétences est la tudrctoian opérationnelle de la pitoiuqle de fatiomorn de l'entreprise et ruoerge l'ensemble des aintocs de fmaoioitn décidées par l'employeur et organisées au bénéfice des salariés. Les aintocs de famtioron prévues dnas ce cdare puevnt pttmeerre d'obtenir une piatre identifiée de caicoeftirtin professionnelle, classée au sien du répertoire nntioaal des ctcoirtefiian pnesoelelrisfnos (RNCP) et vasint l'acquisition d'un bolc de compétences.

Conformément aux dpissnitoois légales et réglementaires en vigueur, et en l'absence d'accord d'entreprise, le comité scioal et économique (CSE) lorsqu'il existe, est consulté cuhqae année sur le paln de développement des compétences dnas le crade : ? de la ciutsaonoltn sur les ottiinroeoas stratégiques de l'entreprise ; ? de la ctoainstlun sur la pitquiloie sicoale de l'entreprise.

Dans ce cadre, lros de la cilotsnuaotn sur la piquitluoe soiclae de l'entreprise, l'employeur met à la dsiosptioin du CSE nnoteamnt : ? les inrmaintofos sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la fiooratmn ; ? les imionfratnos sur le nobrme et les cinditoons d'accueil des stagiaries, sur l'apprentissage ; ? les inaofnmtrios sur le paln de développement des compétences des salariés de l'entreprise ; ? les iotofrnmanis sur la msie en ?uvre des crtotans de professionnalisation, de la « Pro-A » et du cmopte ponreesnl de fmoioitan (CPF) ; ? les iofronitmas sur la msie en ?uvre des eitrttenens psnooieserlnfs et de l'état des liuex récapitulatif.

Article 10.2 - Objectifs du plan de développement des compétences  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le paln de développement des compétences vsie nneoatmmt à : ? préparer la gositen des emiolps et des compétences dnas les

etspenirres puor appréhender les différentes évolutions ; ? aeaptdr les compétences des salariés à l'évolution des métiers ; ? ptemrrtee l'évolution ou le maetinin dnas l'emploi des salariés dnas l'entreprise ; ? développer les compétences et les qualifications.

Les anoitcs cuoonnraet au développement des compétences snot : ? les anicots de fimtaorn ; ? les bilans de compétences ; ? les aointcs pternamtet de fiare vadlier les aiqucs de l'expérience ; ? les ancoits de fmoiaotr par l'apprentissage.

Les aitocns de foromiati peenuvt être dispensées seoln différentes méthodes d'apprentissage et d'acquisition des compétences, en atpicpation des diotiinsosps légales, réglementaires et des règles définies à l'article 11 du présent accord.

Le puaoorcs pédagogique caractérise l'action de fmtoriaon qui est organisée aevc le ccoonurs de monyes et de rcsueroses pédagogiques dédiés aux aiconts de formation.

Article 10.3 - Bénéficiaires du plan de développement des compétences  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Tous les salariés ont vootiaon à bénéficier du paln de développement des compétences, y cmprios les taeraulvrlis soniirrease dnas les cditionnios prévues par les alretics L. 6321-9 à L. 6321-11 du cdoe du travail.

Article 10.4 - Contenu du plan de développement des compétences  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

En aiocpaitln des dpiosnistois légales en vigueur, le paln de développement des compétences est organisé auuotr de différents tpyes d'actions de foiatomrn : ? les aintocs de faromotin oglobaeiits définies par le cdoe du tiraavl cmoe celes qui cinonnoidnett l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en acpitailpon d'une ctnenoiovn ietoiarnantle ou de dñiosopsits légales et réglementaires. Ces aintocs de ftaoormn cinstteuont nécessairement un tpems de taiavrl efefctf et dneont leiu pndaent luer réalisation au mitieann de la rémunération par l'entreprise ; et ? les aurtes aitcons de foamitron qui ne cesitnutnot pas des frontimoas olieibtroags au snes des dosnositipis légales en vigueur.

Article 11 - Définition de l'action de formation  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément aux dtnisiisopos légales en vigueur, l'action de fomotiarn se définit comme un pcuraros pédagogique pmetnrtaet d'atteindre un ojicebf professionnel.

Les osaigraontins sayleidncs d'employeurs et les onsioaintrags sldcyeinas de salariés représentatives rlelpanpet l'importance qu'elles accoendrt à la qualité de la ftaromoin dispensée.

À ce titre, le cneotnu de la ftiroaomn diot répondre à des oebfticjs préalablement déterminés, en piarlitcuer crnoecant les compétences et/ou ciaoansenscs que la foimroatn peemrt d'acquérir, les prérequis (c'est-à-dire les cacnsennosais préalables nécessaires puor sruvie la formation), les mynoes pédagogiques, teucihqnes et d'encadrement mis en ?uvre, le ditosisipf de sivui et d'évaluation prévu.

Dans ce cadre, l'action de ftooriman puet être réalisée :

1.?En tuot ou piarte à distance, suos réserve que sa msie en ?uvre cnenmproe : ? une astsnsciae tchineque et pédagogique appropriée puor amagpcnocer le salarié dnas le déroulement de son prrcuoas ; ? une iroimafotnn du salarié sur les activités

pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ; ? ainsi que la mise en place d'évaluations journalières ou concluant l'action de formation.

2. ? En situation de travail sous réserve que sa mise en œuvre coprenne : ? une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ; ? la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction totale ; ? la mise en place de phases d'analyses (dites phases réflexives) destinées des mises en situation de travail.

Ces types d'analyses, pendant lequel le salarié est accompagné par un formateur interne ou externe à l'entreprise, est nécessaire pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé pendant la mise en situation de travail, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et exploiter les apprentissages ;

? des évaluations spécifiques des acquis journalières ou concluant l'action de formation.

## Titre V Inciter la mobilisation des droits individuels des salariés pour sécuriser leur parcours professionnel

Article 12 - Compte personnel de formation (CPF)  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Article 12.1 - Principes  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne, salarié ou demandeur d'emploi, depuis son entrée sur le marché du travail jusqu'à sa retraite, indépendamment de son statut.

Il est destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, en développant ses compétences et ses qualifications ou en lui permettant d'acquérir un nouveau niveau de qualification.

Les heures acquises, au 31 décembre 2014, au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées, sont intégrées sur ce compte, sous réserve d'y avoir été inscrits par le salarié avant le délai fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le CPF est comptabilisé en euros et ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de son titulaire, son refus ne constitue pas une faute.

Son contenu détermine aussi par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Afin de pouvoir bénéficier de son CPF, le salarié doit, au préalable, créer un compte sur un service dématérialisé dédié « [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr) » qui permet la gestion des droits inscrits sur le CPF, par la Caisse des dépôts et consignations.

Lors de l'entretien professionnel, le salarié est informé des modalités d'activation de son CPF sur ce service dédié.

Lors de la création de son compte, le salarié peut consulter les catalogues éligibles, répertorier ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences. Il pourra y accéder à tout moment en consultant son espace personnel (via l'onglet « mon profil »).

Article 12.2 - Alimentation du CPF

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Géré par la Caisse des dépôts et consignations, le CPF est alimenté chaque année civile par les versements effectués par l'entreprise au titre de la contribution unique à la formation professionnelle (CUFP).

Le montant de chaque salarié est crédité comme suit : ? 500 ?/an pour les salariés travaillant au moins à mi-temps avec un salaire de 5 000 ? au bout de 10 ans ; ? 800 ?/an avec un salaire de 8 000 ? au bout de 10 ans : ? pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau III (CAP, BEP), un titre professionnel enregistré à ce niveau au répertoire national des certifications (RNCP) ou une certification professionnelle reconnue par une commission de validation des acquis de formation ; ? et pour les personnes en situation de handicap.

Pour les salariés ayant travaillé moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est crédité au prorata de la durée de travail qu'ils ont effectuée.

Article 12.3 - Formations éligibles au CPF  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) comprennent : ? les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ; ? les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail ; ? les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles et titres professionnels enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles et de compétences personnelles ; ? les actions permettant de faire valoir les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6113-1 du code du travail ; ? les actions de formation ; ? la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules de poids léger et du poids lourd ; ? les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou porteurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ; ? les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Article 12.4 - Modalités de mobilisation du CPF  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Article 12.4.1 - Mobilisation du CPF en tout ou partie pendant le temps de travail  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

12.4.1.1. ? Demande du salarié

Lorsque le salarié désire utiliser son CPF, en tout ou partie pendant le temps de travail, en bénéficiant du maintien de sa rémunération, il doit solliciter l'accord de son employeur, en l'informant de la formation souhaitée, du calendrier, du lieu et du contenu de la formation.

La demande doit être effectuée par écrit au muniimm : ? 60 jours calendaires avant le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois ; ? 120 jours calendaires avant le début de la formation si sa durée est égale ou supérieure à 6 mois.

#### 12.4.1.2. Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai, de 30 jours calendaires, à compter de la réception de la demande, pour neofitr sa réponse au salarié. L'absence de réponse vaut acceptation de plein droit.

Afin de prendre en compte les apnosatiris du salarié, l'employeur peut différer la demande de CPF pour une durée maximale de 9 mois, s'il estime que son absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la poursuite et à la mise en œuvre de l'entreprise.

Lorsque l'employeur n'a pas donné son accord sur la demande, le salarié peut solliciter son employeur de façon informelle en dehors de son temps de travail. L'action est alors financée au moyen des droits inscrits sur son CPF, et le cas échéant : ? soit par un avenant de l'entreprise, lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou de groupe le prévoit ; ? soit par une prise en charge personnelle du salarié.

#### Article 12.4.2 - Mobilisation du CPF en dehors du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le salarié est libre de solliciter la totalité de son CPF en dehors de son temps de travail, sans avoir à en informer son employeur, ni solliciter son accord, sauf s'il souhaite bénéficier d'un avenant de l'entreprise dans les cas prévus par un accord collectif d'entreprise.

Cependant, le salarié qui le souhaite peut solliciter l'employeur de son projet, afin d'examiner conjointement les possibilités d'aménagement fait en vue de sa formation.

#### Article 12.5 - Abondements du CPF

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

#### Article 12.5.1 - Abondements du CPF en cas de crédit insuffisant sur le compte

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Lorsque le coût de la formation est supérieur aux droits inscrits, le titulaire du compte peut demander à bénéficier d'un avenant en droits complémentaires.

Ces avenants peuvent intervenir : ? du titulaire du CPF lui-même ; ? de l'employeur si le titulaire du compte est salarié ; ? de l'opérateur de compétences ; ? de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) et le réseau des organismes chargés de la branche des activités du travail et des maladies professionnelles du régime général ; ? des Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) ; ? de l'État ; ? des régions ; ? de Pôle emploi ; ? de l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap ; ? d'un fonds d'assurance-formation de non-salariés ; ? des organismes d'insertion ; ? d'une autre collectivité territoriale ; ? de l'établissement public chargé de la gestion de la réserve nationale ; ? de l'organisme gestionnaire de l'Assurance chômage.

#### Article 12.5.2 - Abondement du CPF par la branche

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Afin d'accompagner les salariés de la branche agricole de détail agricole non spécialisé dans l'acquisition d'un diplôme

neuf de qualification et le développement de leurs compétences, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations salariales représentatives décident de mettre en place un avenant complémentaire sur le compte personnel de formation des salariés, dans les conditions prévues dans le présent article.

Financé par la branche sur la contribution conventionnelle, cet avenant complémentaire est ouvert aux salariés qui sollicitent leur CPF dans le cadre d'un parcours de formation croisant avec leur employeur. Or, les conditions de qualification (CQP) de la branche, la CNFPEP définit chaque année les activités de formation éligibles à cet avenant complémentaire.

Par ailleurs, sont également éligibles à l'abondement, les réserves d'avoir préalablement été validées en CFPEP de la branche : ? la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd, afin de faciliter la mobilité des salariés ; ? les activités de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou entrepreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.

Dans le cadre du suivi du présent accord, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations salariales représentatives conviendront de réexaminer cette liste, en CFPEP, chaque fois que des ajustements sont nécessaires afin de l'adapter, notamment : ? aux mutations socio-économiques, technologiques, commerciales, sociales et/ou environnementales ; ? à l'évolution de l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dans les secteurs de la branche ; ou ? à l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Cet avenant ne peut excéder un montant égal à 50 % des droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié doit solliciter l'accord de l'employeur sur le choix du lieu et de l'organisme de formation.

Cet avenant complémentaire en euros n'est pas comptabilisé dans le calcul des droits crédités pour alimenter le CPF, ni dans les plafonds prévus par la loi.

Les organismes syndicaux d'employeurs et les organisations salariales représentatives précisent que ce crédit complémentaire versé par la branche professionnelle pour agacer les salariés ne fait pas obstacle aux autres possibilités d'abondements existantes.

#### Article 12.5.3 - Abondement du CPF par l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations salariales représentatives précisent que, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail, les entreprises ont la possibilité de mettre en place un avenant complémentaire versé sur le CPF des salariés, sous les modalités de mise en œuvre et de financement notifiées dans un accord collectif d'entreprise.

Cet accord peut définir les salariés prioritaires et les formes éligibles à cet abondement.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations salariales représentatives précisent que cet avenant supplémentaire en euros n'est pas comptabilisé dans le calcul des droits crédités pour alimenter le CPF, ni dans les plafonds prévus par la loi. Ils précisent que ce crédit supplémentaire versé par l'entreprise ne fait pas obstacle aux autres possibilités d'abondements existantes.

#### Article 12.6 - Financement du CPF

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Article 12.6.1 - Prise en charge des frais de formation  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les faris pédagogiques et les firas liés à la vtaiadoiln des compétences et des ccainesnnasos afférents à la foitmaorn svuile par le salarié qui mlisboie son CPF, pdanent ou en derhos de son temps de travail, snot pirs en craghe par la Cssia des dépôts et cnigsonoitns (CDC) en ftionocn des dotris aiqucs et des adoentnmbes portés sur le CPF du salarié.

Les frias de fomtaorin qui ne snot pas financés par les drtios mobilisés au ttire du CPF retenst à la cgrhae du turialite du compte.

Article 12.6.2 - Prise en charge de la rémunération  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article L. 6332-17 1° du cdoo du travail, les eriptesnes de mnois de 50 salariés peuevnt se rorehpacpr de l'opérateur de compétences, puor sielcolitr une prsie en craghe de la rémunération au ttire du paln de développement des compétences.

Si toeuftois des doipnoitiss légaes et réglementaires psiers postérieurement à la dtae d'application du présent accord, venainet à petemrrte la psrie en chrage par l'opérateur de compétences de la rémunération des salariés en fmiothroan padennt le tmpes de tavaril au trite du CPF, les oogtanrsiains sleiyadncs d'employeurs et les onsiarngaots syndielacs de salariés représentatives cionnmfet luer volonté de rendne ces dooisiosnpts abellcpaips aux salariés et aux ernirepssets de la branche, après vltaaodiin en CFPENP et SPP.

Article 13 - Bilan de compétences  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le bailn de compétences, prévu aux aetcirls L. 6313-1 et L. 6313-10 du cdoo du travail, pmreet l'analyse des compétences pnesoeofilnelrss et plnleseoenrs des salariés anisi que lrues apteudtis et leurs mavoiniotts aifn de définir un porjet pfosesnrionel ou, le cas échéant un poerjt de formation.

Les orsegaimns habilités à réaliser des blnias de compétences snot nécessairement eeexntrs à l'entreprise.

Le blain de compétences puet être mis en ?uvre à l'initiative du salarié, naotnmemt en msibianolt son CPF (compte pseenronl de formation) ou à l'initiative de l'employeur, aevc l'accord du salarié, dnas le cadre du paln de développement des compétences défini à l'article 10 du présent accord.

Le bilan de compétences dnone leiu à la rédaction d'un dumnocet de synthèse en vue de définir ou de cnimrofer un pojert professionnel, le cas échéant, un porejt de formation. Ce dnomuect rtese la propriété des salariés qui puevent lmrebneit décider de le cuuqnommeir à luer employeur.

L'employeur diot inrfeomr alenennelumt le comité socail économique (CSE) lorsqu'il existe, sur la réalisation des blnais de compétences dnot il a connaissance, par catégorie plonseilersnove et par sxee solen les modalités définies par les doiotssniips légaes et réglementaires en vigueur.

Article 14 - Projet de transition professionnelle (PTP)  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les salariés, qeulle que siot la nartue de luer conratt de travail, punevet bénéficier d'une aairuotoistn d'absence en vue de réaliser un pjeort de tnraoiitsn ploeeolfssinne (PTP), destiné à luer pmtteerre de cahengr de métier ou de profession.

Dans le cadre de ce dispositif, les salariés peneuvt meboislir les dorits itinrcss sur luer CPF en vue de facnneir une acioth de fimootran cantrtiiefe et/ou diplômante.

Ils bénéficient d'un poietinsmeonnt préalable au suvii de l'action de famootrin aifn d'identifier luers aucqis plnosrenfeois ptnmaeetr d'individualiser et d'adapter la durée du parcours de fntaioorn proposé aux bsneois de faootirmn identifiés puor la réalisation de luer porjet de tsrniatoin professionnelle.

Article 14.1 - Conditions pour bénéficier du congé de transition professionnelle (CTP)  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Article 14.1.1 - Ancienneté  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Pour bénéficier d'un prjoet de ttnriiaosn professionnelle, les salariés dnevoit jtusefir d'une ancienneté miiianlme appréciée à la dtae de départ en famotoirn : ? puor les salariés en ctarot de tiraval à durée indéterminée (CDI) : d'une ancienneté d'au monis 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dnot 12 mios dnas l'entreprise, qulele qu'ait été la nrutae des cortants de taarivl scscfuesis ; ? puor les salariés en cornatt de taavirl à durée déterminée (CDD) : d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qluele qu'ait été la nrtuae des ctaonrts successifs, au crous des 5 dernières années dnot 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au corus des 12 derenris mois.

Pour l'appréciation des 4 mios de travail, il ne puet être tneu cmopte de l'ancienneté acsique au tirte : ?? d'un croantt d'accompagnement dnas l'emploi ; ?? d'un cnaortt d'apprentissage ; ?? d'un cronat de psioioltsfenaaoisnn ; ?? d'un croatnt clcnou aevc un jenue au cours de son csurus slaicroe ou uevatisnirre ; ?? d'un CDD qui s'est pvursuoii par un CDI.

Ces cnnoitdios d'ancienneté ne s'appliquent pas aux salariés : ? bénéficiant de l'obligation d'emploi des terallaruivs handicapés ; ou ? qui ont changé d'emploi à la stuie d'un lemieieicnct puor mtoif économique ou puor iitpuandte et qui n'ont pas svuui d'action de fomiaortn ernte luer lmnieecnct et luer nouvel emploi.

Article 14.1.2 - Délai de carence  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les salariés aanyt déjà effectué un pjoret de tisinortan ploenselnofsie ne peuevnt prétendre, dnas la même entreprise, au bénéfice d'un neavouu congé puor tisroanitn psliresonfoele anvat l'expiration d'un délai de carence.

Ce délai, exprimé en mois, est égal à dix fios la durée du projet de tinostrain plniofsrnelesoe précédemment effectué.

En tuot état de cause, ce délai ne puet être ni inférieur à 6 mois, ni supérieur à 6 ans.

La période d'absence liée au bénéfice du congé puor VAE n'est pas prsie en cptome dnas le ccual de ce délai.

Article 14.2 - Demande de congé de transition professionnelle (CTP)  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

## cleaning is beeing applied

Article 14.2.1 - Demande écrite du salarié  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

## No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le salarié asrsede par écrit à l'employeur sa dmadene de congé de tiorsiatnn professionnelle, au puls trad 120 juors aavnt le début de la fritoamon lorsqu'elle entraîne une iirnuetpotrn ctionnue de tvaairl d'au monis 6 mios ou 60 jrous aavnt le début de la framtioon si cttee ierrouinpttn est inférieure à 6 mios ou si la faooritmn est réalisée à tpmes partiel.

Cette ddanmee précise la dtae du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci, le nom de l'organisme responsable, l'intitulé et la dtae de l'examen concerné.

Article 14.2.2 - Réponse de l'employeur  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

## No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le congé de tnraisiton plrenieoosfnlse étant un dorit du salarié, l'employeur ne puet le refeusr que si le salarié ne repestce pas les cnodiions prévues à l'article 14.1 et à l'article 14.2.1 du présent accord.

Toutefois, si l'employeur etmise que l'absence du salarié puet avior des conséquences préjudiciables à la poticrduon et à la mrahce de l'entreprise, il a la possibilité de différer, de 9 mios maximum, la dtae de départ du salarié en congé, après aivs du CSE s'il existe.

Il puet également repoterr le congé aifn d'éviter que le pngeaorctue de salariés simultanément abtnses au ttrie d'un poerjt de ttsianorin piflroonssnleee ne dépasse 2 % de l'effectif ttoal dnas un établissement d'au mions 100 salariés ou que le nmorbe de salariés asbtnes à ce ttrie siot supérieur à un dnas les epeitsnrers de moins de 100 salariés.

En tuot état de cause, l'employeur qui décide de rsfeeur le congé ou de le retrepot diot répondre dnas un délai de 30 jrous et mieovtr sa décision. L'absence de réponse dnas ce délai vuat en efeit acociettapn du congé.

Article 14.2.3 - Ordre de priorité  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

## No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsque les deadnems de congé ne pneuvet être saesatifts en même temps, l'employeur définit un orrde de priorité, conformément aux doinpissoits légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, dvneoit être acceptées en pmereir leiu les demenads déjà présentées et qui ont été reportées dnas les coonnitids visées à l'article 14.2.2 du présent accord.

Viennent ensuite, dnas l'ordre, les dmeeadns formulées par les salariés : ? dnot l'action de fmtiooran a dû être imueroptnre puor des miotfs légitimes après aivs du CSE, lorsqu'il extise ; ? anyat un naveiu de qafictoaluiin inférieur au navieu 4 (niveau baccalauréat) ; ? les puls aecnins dnas l'entreprise ; ? n'ayant jaimas bénéficié d'un congé de tistonarin professionnelle.

Article 14.3 - Gestion et prise en charge du projet de transition professionnelle (PTP)  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

## No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les onatignsoraais selcniadys d'employeurs et les otoaainnrs gsaiaeycnlds de salariés représentatives rppneelalt que les poertjs

de titrsioann pnesielonfnsolre snot gérés par les comsminosin prairirates iplntosenloeresenirfs régionales (CPIR).

Article 15 - Conseil en évolution professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

## No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les oaritsigonans scieylndas d'employeurs et les otsrgrnaiiaons sdeaclyins de salariés représentatives considèrent que les csnieols en évolution penrlfsonoilsee (CEP) csnuoniettt un meyon d'information et d'accompagnement privilégié puor les salariés. Par un accès facilité et gratuit, ils ptemtenert aux salariés de fraeiovsr luer évolution et la sécurisation de luer paoucrrs professionnel.

Le ciensol en évolution peloslnsforeine est mis en ?uvre gtemaeuintrt dnas le cdrae du secvrie pluibc régional de l'orientation.

Il amcngpocae la ponresne dnas la foslartaomiin et la msie en ?uvre de ses pjoetrs d'évolution professionnelle, en lein aevc les bnisoes économiques et scoiux eaittnxss et prévisibles dnas les territoires.

Il fatilice l'accès à la formation, en itiandnfiet les compétences du bénéficiaire, les qiltioaufaincs et les fmitooanrs répondant aux bienoss qu'elle emrpixe ainsi que les fncimantenes disponibles.

Il anoccpmage également les salariés dnas le cadre de luer pjreot de trasiotnni professionnelle.

Afin de featcliir la msie en ?uvre du ceinsol en évolution professionnelle, les oignnsartoias secadinyls d'employeurs et les ogonatariniiss slndeaycis de salariés représentatives s'engagent, en s'appuyant sur l'opérateur de compétences dnot relève la bcragne et les travaux de l'observatoire pcsperiottf des métiers et des qualifications, à mtrete en anvat les métiers du coermnce de détail alaeitrmie non spécialisé, auprès des opérateurs de cisneol en évolution professionnelle.

## Titre VI L'accès à la certification professionnelle

Article 16 - Politique de certifications adaptée à l'évolution des métiers de la branche  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

## No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ogonraatsiins sdyncaleis d'employeurs et les orgaaisionnts sdnailceys de salariés représentatives de la bhnrce ont développé une pqiitoule de ciinitetrcafes psinreolefneloss répondant aux évolutions des métiers du coemcrme de détail aniamitlere non spécialisé aifn de etepmttre aux salariés de poergerssr pllefeesnniooenrsmt et socialement, et d'offrir aux eeitnseprrs des qtonificaliaus corordnansept à lues besoins.

La catitircifeon professionnelle, qu'elle siot enregistree au sien du répertoire nntoiaal des crttiifeoniacs penfeslseioionlrs (RNCP) ou au répertoire spécifique, vsie à ptretmere au trtuliaie de la cifotaitciern de justifier, par un tiers, l'évaluation et la vlodiatan de compétences et de csseoacnnnis ? métiers ou tevrnsrases ? nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Les diplômes, tetris à finalité psieolrlnnefsoe d'une part, et les cartiiftces de qfaailutoicn psonllresefoine (CQP) créés par la barnhce d'autre part, paicntipert de l'adéquation etnre les bosiens en compétences des métiers du cmormece de détail aeaimnrilte non spécialisé et de la ronsaneccsinae des qalifiionctus de son titulaire.

Depuis pusrliues années, la bchrnae développe une poquutilie de cfnitiecoatirs pennslselofieors adaptée à ses métiers.

À ce titre, les organisations seicalynds d'employeurs et les organisations sdaencyes de salariés représentatives réaffirment l'intérêt de mettre en place des CQP au sein de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé. À cet effet, elles conviennent de faciliter les diponissots cnieelonetnovlms et les CQP existants dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), qui font l'objet d'un accord spécifique.

Par ailleurs, au regard de la réorientation des formations de l'apprentissage, la CENFPF étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

Article 17 - Accès des salariés à la certification par la validation des acquis de l'expérience (VAE)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir, en totalité ou en partie, une certification (un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle [CQP]) inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans un contexte de profondes mutations technologiques, d'évolution de l'emploi et des métiers, dans lequel le développement des compétences et la valorisation de l'expérience constituent un enjeu majeur pour les salariés et les entreprises, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations professionnelles de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé se réunissent pour accompagner les salariés dans l'acquisition d'une qualification, dans leur évolution professionnelle et dans la sécurisation de leur parcours.

Très attachée à ce dispositif qui permet aux salariés de valoriser leur montée en compétences et de reconnaître l'expérience acquise tout au long de leur parcours, la branche s'engage à mettre en avant ce dispositif, afin d'accompagner ceux qui désirent s'inscrire dans cette démarche.

Article 18 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Afin de faciliter sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire valoir ses connaissances, ses compétences, ses qualifications et ses expériences professionnelles, à l'occasion de son parcours de formation ou continu, tout au long de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations professionnelles de salariés représentatives préconisent à chaque salarié de recourir, à sa seule initiative, au passeport d'orientation, de formation et de compétences matérialisé sous la forme d'un livret, géré par la Casse des dépôts et de consignations ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

Ce passeport, dont il gère la responsabilité d'utilisation, reste la propriété du salarié. Il renseigne notamment : les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE, la nature et la durée des activités de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue, le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences, les qualifications et les expériences professionnelles acquises au cours de ces emplois, dans des documents annexés et en accord entre l'employeur et le salarié, les décisions en matière de formation

qui se réalisent lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont ce document a bénéficié.

## Titre VII Faciliter l'accès à la formation pour tous

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations professionnelles de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé sont très attachées à l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour tous.

Pour ce faire, elles souhaitent les encourager sur les principes suivants : ? l'égal accès à la formation des salariés quel que soit leur statut et/ou la taille de l'entreprise ; ? l'intégration et la formation des publics en situation de handicap ; ? le respect de l'égalité professionnelle ; ? la réalisation d'un apprentissage professionnel, qui constitue le cadre privilégié pour aborder les enjeux professionnels de tous les salariés.

Dans ce but, la branche peut s'appuyer sur les travaux réalisés en CENFPF et par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications.

Article 19 - Accompagner les salariés en situation de handicap

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations professionnelles de salariés représentatives de la branche souhaitent favoriser l'accès à l'emploi de tous les publics qui en sont éloignés et encourager l'insertion des personnes en situation de handicap.

Dans cet objectif, elles encouragent les entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé à mettre en œuvre ou à renforcer leur politique en la matière, en veillant notamment à : ? favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap ; ? encourager l'insertion des personnes en situation de handicap ; ? améliorer la formation des salariés dans le cadre de leur formation ; et ? à sécuriser leur parcours professionnel.

Afin de poursuivre les mesures favorisant le maintien en emploi des salariés en situation de handicap et d'éviter les ruptures de parcours professionnels, les organisations professionnelles de salariés représentatives souhaitent encourager l'ensemble des acteurs concernés.

À cet effet, elles conviennent de se réunir dans les mois qui suivent la conclusion du présent accord pour développer les dispositifs d'accompagnement des employés et des salariés en situation de handicap pour leur permettre de poursuivre un parcours professionnel fidèle à leurs choix et à leurs aspirations.

Article 20 - Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Parmi les atouts du présent accord, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations professionnelles de salariés représentatives réaffirment leur attachement à l'égalité professionnelle.

À ce titre, elles souhaitent renforcer l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes qui participent de l'égalité

professionnelle.

Pour ce faire, elles incitent les entreprises à : ? prdnee en comptant l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi ; ? assurer l'égal accès à la formation des femmes et des hommes, notamment pour les formations aux nouvelles métiers ; ? favoriser une meilleure prise en compte des besoins en formation des femmes, ? faciliter l'accès aux CQP de la branche ; ? améliorer l'accès des femmes à des responsabilités.

Les entreprises sont encouragées à appuyer sur les travaux de la branche en la matière et particulièrement de ceux de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications.

Article 21 - Entretien professionnel  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

L'entretien professionnel est un moment d'échange et de réflexion mutuelle qui permet de renforcer les compétences professionnelles du salarié, en matière d'évolution professionnelle, de qualification et d'emploi, et les besoins de l'entreprise.

Article 21.1 - Objet de l'entretien professionnel  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel, consistant de l'entretien d'évaluation, qui lui permet d'être acteur de son parcours professionnel et de son évolution.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il a pour objet d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, ainsi que les besoins qui peuvent y contribuer.

Il permet également d'informer le salarié sur la validité des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son compte personnel de formation (CPF), les atouts que l'employeur est susceptible de fournir sur ce compte. Il permet aussi des informations sur le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Par ailleurs, tout salarié nouvellement embauché est informé qu'il bénéficie de cet entretien professionnel.

Article 21.2 - Organisation de l'entretien professionnel  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Article 21.2.1  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

L'entretien professionnel est organisé à l'initiative de l'employeur.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est transmise par tout moyen au salarié, est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue : ? d'un congé de maternité ; ? d'un congé parental d'éducation ; ? d'un congé de chômage aidé ; ? d'un congé d'adoption ; ? d'un congé sabbatique ; ? d'une période de mobilité volontaire sécurisée, mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ; ? d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ; ? d'un arrêt légal prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ; ou ? d'un mandat syndical.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut avoir lieu à une date

antérieure à la reprise de poste.

Article 21.2.2  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Afin que cet entretien soit un moment d'échange et de réflexion mutuelle de renforcer les compétences professionnelles des salariés et les besoins de l'entreprise, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations de salariés de salariés invitent les employeurs à laisser, aux salariés, un délai suffisant pour leur permettre de préparer au mieux cet entretien.

À cet effet, elles invitent, dans la mesure où l'adresse par courriel ou par lettre recommandée en main propre, les employeurs : ? à fournir les éléments leur permettant de préparer cet entretien (guide et support d'entretien, possibilité d'accès au CEP avant l'entretien, information sur l'évolution des métiers, etc.) ; ou ? à défaut, à leur fournir les éléments leur permettant de préparer cet entretien.

Article 21.2.3  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Afin d'accompagner les entreprises et les salariés de la branche dans la mise en œuvre de ce moment d'échange, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations de salariés représentatives de la branche décident d'adapter sa périodicité.

Article 21.3 - Périodicité de l'entretien professionnel  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Afin de permettre en compte les représentants des salariés et des entreprises dans la mise en place de l'entretien professionnel, les organisations syndicales professionnelles et les organisations de salariés représentatives de la branche décident d'adapter sa périodicité.

Cet entretien doit permettre au salarié, à compter de son embauche, de bénéficier d'au moins trois entretiens professionnels pour chaque période de 6 années civiles.

L'entretien professionnel est organisé à l'initiative de l'employeur tous les 2 ans. Il peut être réalisé au plus tôt 2 mois avant et au plus tard 2 mois après la date anniversaire du précédent entretien.

L'entretien professionnel est accordé de droit aux salariés qui en font la demande, sous réserve qu'ils n'aient pas bénéficié d'un entretien dans les 6 mois précédant la demande.

Article 21.4 - Modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié et état des lieux récapitulatif  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Au terme de chaque période de 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels visés à l'article 21.3 du présent accord et d'au moins une action de formation art que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail.

Dans le cas contraire, le CPF du salarié concerné est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

En cas de siopsnesun du cnartot de tivaral ature que celle liée aux congés payés, le terme de la période de 6 années est reporté d'autant.

Les onotsrinigaas sicdneays d'employeurs et les oitnoirasngas seliancyds de salariés représentatives renplleapt que les aïtnos de frotmaoin résultant d'une miilsaioobtn par le salarié de son CPF ne snot pas persis en cmpote dnas cet état des lieux récapitulatif si l'entreprise n'a pas participé à luer fnemannecit suos fomre d'abondement du CPF et/ou de minteian de la rémunération.

## Titre VIII Contribution financière des entreprises à la formation professionnelle et à l'alternance

Article 22 - Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément aux donpsitsoiis légales et réglementaires, les epnirsetres de la bnrchae du cmocrmee de détail animriellate non spécialisé vnseert à l'Opcommerce, opérateur de compétences désigné par la branche, une cobuiotirntn légale uiqune (CUFP) calculée sur la msase slriaalae au tirt de la ftiomraon coutnine de lerus salariés et de l'alternance.

À la dtae de sgturnaie du présent accord, ctete cuiitntbroon est recouvrée par l'opérateur de compétences dnot relève la branche, puor être confiée ultérieurement à l'Urssaf, soeln les modalités définies par les donsiioptiss légales et réglementaires.

Cette cbiruototinn est gérée par Fnarce compétences, conformément aux diisiposonts prévues par les lios et règlements.

La cboiurtnotn uinuqe à la ftiormaon ctnouine et à l'alternance, cmotopre duex vtoels : ? la coitnitbruon à la foiaormtn psooeilnrnefsle ; et ? la txae d'apprentissage.

Son mntanot virae en fcionton de l'effectif de l'entreprise, calculé au 31 décembre, tuos établissements confondus, selon la monenye des eiefctfs déterminés chaque mios de l'année civile.

Article 22.1 - Contribution à la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cboiitnuorn à la framoioth piernflelssnooe est dédiée au fnnenaicemt de l'alternance, du ceoisnl en évolution professionnelle, du développement des compétences des salariés des eieeprnsts de monis de 50 salariés, du cotpme penresonl de faotriomn et de la foiatormn des darnueedms d'emploi.

Article 22.1.1

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Pour les erpriesnets de mnois de 11 salariés, la cttornoibun légale est fixée à 0,55 % de la mssae siaaralle brute.

Article 22.1.2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic**

**cleaning is beeing applied**

Pour les eesintprres de 11 salariés et plus, la ciuttorbnoin légale est fixée à 1 % de la msase silraaale brute.

Article 22.2 - Taxe d'apprentissage

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Son tuax est fixé à 0,68 % de la masse sraaaille btute (0,44 % dnas les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle).

Article 23 - Contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CPF-CDD)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Toutes les eesentiprrs snas considération d'effectifs, aaynt occupé des salariés suos conratt à durée déterminée pdaennt l'année de référence, snot rdebevalas d'une cbiiounttorn spécifique destinée au femninnaect du ctmope psonreenl de frooaimtn (CPF) de ces salariés.

Cette contribution, égale à 1 % du reevnu d'activité retenu puor le clcual des cnatoositis saeiclos des salariés suos ctoran à durée déterminée, est versée à l'opérateur de compétences dnot relève la branche, plus recouvrée ultérieurement par l'Urssaf, conformément aux dstoisinipos légales et réglementaires.

Cependant, ne dennnot pas leiu au vmenseret de cette cnitubotoirn spécifique les coantrts à durée déterminée visés à l'article D. 6331-72 du cdoe du travail.

Article 24 - Contribution conventionnelle supplémentaire pour le développement des compétences

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Soucieuses de pérenniser le développement des compétences et de la faimoortn pollisfeornense des salariés de la branche, les oogisarniants sdayeilncs d'employeurs et les onnasrgitiaos siadclenys de salariés représentatives décident de mntaleinr la msie en pcale d'une ciuitotbonrn conventionnelle.

Cette crontibituon a puor oebjt de fenancir la pliuqitoe de développement de la farioitmn peosonenlslifre cntunioe de la branche.

Elle est oibneogmilatret versée à l'opérateur de compétences désigné par la branche, l'Opcommerce.

Cette ciontrobtuon est mutualisée dnas une soicten capotmlbe à prat au sien de l'opérateur de compétences, fiat l'objet d'un svuii catolbpme dciistnt et relève de la compétence eisulvcxe des oaignorisnats syldicnaes d'employeurs et des oasgnotniiras sdalyeincs de salariés représentatives de la branche, qui décident de son uagse et de sa répartition seoln les modalités définies dnas le présent article.

Article 24.1 - Taux de la contribution conventionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Article 24.1.1

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Pour les estrprereins de mnois de 20 salariés, cttee cbuittoroinn

cennoontelnlvie supplémentaire est de 0,15 % de la masse salariale.

#### Article 24.1.2

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Pour les eerprtsines de 20 à mnios de 50 salariés, cette cnoituobtrn clvoennnniloete supplémentaire est de 0,60 % de la msase salariale.

#### Article 24.1.3

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Pour les etnpeserirs de 50 salariés et plus, ctete cioburttnoin cootlevnnnnie supplémentaire est de 0,70 % de la msase salariale.

Article 24.2 - Utilisation de la contribution déterminée par la CPNEFP

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les modalités d'utilisation des fdons peronavnt de la cotituibornn ctovnlinoeenle supplémentaire au développement de la fmaiorton posslefrinneole cnttioue snot fixées par la CNEFP dnas le cdare de sa msision de plioatge fianenir de la cbuoottrinin cenitvlelonnoe supplémentaire au développement de la fitomaorn plsferolneosine ciuntone prévue à l'article 2.1.4 du présent accord.

À cet effet, la csmsmioion s'assure caqhue année de définir nnoematt : ? les priorités, aotcnis de formation, conditions, barèmes et modalités de pisre en chgrae des atrnicos de faormtoin financées sur les fdons pavenront de la ciribnototun centnovenollnie supplémentaire au développement de la fioaormtn pefoeiornslne ctunnioe ; ? toetus areuts antoics destinées à la promotion, à l'information et à la fotomrain revetials aux métiers de la branche.

Article 25 - Contribution volontaire de l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les epetiresnrs qui seanuhotit dssepoir d'un bedugt supplémentaire ont la possibilité de vserer vneeoomtlarnit une ciuotnrbiton supplémentaire à l'opérateur de compétences dnot relève la branche.

Ces cuoribonttnis volaitneros supplémentaires au ttrie du développement de la fmoaoritm snot gérées au sien d'une stoeicn clotmabpe spécifique.

Article 26 - Modalités de prise en charge des dépenses par l'opérateur de compétences dont relève la branche

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Indépendamment des dpisioniiosts spécifiques prévues dnas le présent accord, l'opérateur de compétences prned nmnmootet en chgare : ? les aoitcns caonucrtot au développement des compétences au bénéfice des ertnseireps de monis de 50 salariés ; ? les cratntos d'apprentissage et de pnofteislaoirnsaion ; ? les dépenses afférentes à la ftoormin du tteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de lreus ftoinnocs ; ? les ationcs de rreoyceonsin ou de poooitrmn par l'alternance (Pro-A) ; et ? les coûts de frtoaiomn engagés puor fraie fcae à de gyears difficultés économiques conjoncturelles,

peandnt une durée mlxiaame de 2 ans.

Par ailleurs, au titre de la seoictn financière rievlate aux antoics crancnuoot au développement des compétences au bénéfice des ersieernpts de moins de 50 salariés, il pernd en cgrhae les fiars prévus par les doositsinips légales et réglementaires, solen des modalités et les priorités définies par la CNPEFP et le csineol d'administration de l'opérateur de compétences.

## Titre IX Dispositions finales

Article 27 - Entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

En atpplcoaiin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les oghsanotariis synideacis d'employeurs et les ornitaongisas seayniclds de salariés représentatives covneeninnt que le cenntou du présent acrocd ne jfiuitse pas la msie en palce de meusers particulières puor les etneeiprsrs de minos de 50 salariés. Cependant, certienas dotsopiisnns du présent accrod pnnreent en ctompe les spécificités de ces ernnepesits en reanrpnet caneeirts doiinpitoss légales et ceotonvnenlnleis les concernant.

Article 28 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les otingraisnaos sndiacelys d'employeurs et les onsniiogtaras syedacins de salariés représentatives pnotleit les condniitos de msie en ?uvre du présent aorccd et en arunsset le suivi, en CPNEFP, sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des rrapots communiqués par l'opérateur de compétences dnot relève la brcnahe asini que des tvaarux réalisés par l'observatoire peositrcpf des métiers et des qualifications.

Chaque année, un blain de msie en ?uvre de ces diotnipssios est présenté en CPPNI.

En cas d'évolution des dsnipsitoios légales et/ou réglementaires nécessitant des moiconiidtfas ou des aménagements du présent accord, les otornanagiiss sdnlaiycs d'employeurs et les oioanrnsiagts slnayedcis de salariés représentatives cieenonnvnt de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner tuote miitoacfidn utile, à la msie en conformité du texte.

Article 29 - Durée et effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acorcd est cnoclu puor une durée indéterminée.

Pour les eerntesiprs adhérentes aux orinsaatigons sicclenays d'employeurs signataires, il etrne en veigur : ? au puls tôt le 1er juor du mios savinut la pclbitioaun de l'arrêté d'extension au Jranoul offeicil de l'avenant n° 138 du 12 jveainr 2021 à la coivnneotn cliotvecle ninoaalte du cemcorme de détail de frtius et légumes, épicerie et pudtiros liritaes (IDCC 1505) rlieatf à la mdicfiiatton du camhp d'application et de l'intitulé de la cineotnovn ansii qu'à la msie à juor des diiootspsnis cnovoneenienllts ; ? au puls tard, le lmeandien de la pcbiialuotn de son arrêté d'extension au Jronaul officiel.

Pour les aetrus entreprises, il est aipapllbce le ledeimnan de la pcauloibitn de son arrêté d'extension au Jroanul officiel.

Article 30 - Formalités

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

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

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations seldinacys représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

Les obligations des employeurs et les obligations des salariés de salariés concernent de déterminer dans le délai l'extension du présent accord. Les formalités nécessaires à son extension sont effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 31 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation patronale ou associative d'employeurs ou des deux parties pures individuelles ne peuvent adhérer au présent accord ultérieurement.

*Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux autorités du présent accord et du dépôt à la direction générale du travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et D. 2231-2 du code du travail. (1)*

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

#### Article 32 - Révision et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les obligations des signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent être dénoncées à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 4 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et 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. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

## Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

## Accord du 7 mai 2021 relatif aux modalités d'aménagement du temps de travail

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied** **No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Annexe 1 Liste des entreprises éligibles au dispositif « Pro-A »

Accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A » dans la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, étendu par arrêté du 18 décembre 2020 publié au Journal officiel du 24 décembre 2020.

(Tableau (1) non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Buletins officiels des entreprises cetero ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210021\\_0000\\_0008.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210021_0000_0008.pdf) BOCC

*(1) Au sens de l'annexe 1, les entreprises visées ci-dessous sont celles de l'extension en tant qu'elles concernent les dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail : - Partie RCNP Rbonaslepe en Suoigqie et transports, 6 2577, 08/02/2021 ; - Partie Rbpnssaloe du développement de l'unité commerciale, 6 2618 7, 07/06/2021 ; - Partie RCNP Ctpconueer de projets en design et arts graphiques, Onitops : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation, 6 3071 9, 24/05/2021. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Annexe 2 Guide du tuteur et du maître d'apprentissage

Document non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletin officiel des conventions collectives, pages 150 à 171».

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210021\\_0000\\_0008.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210021_0000_0008.pdf) BOCC

? Guide du tuteur

? Annexes :

Annexe 1 :

? Fiche Définir les situations personnelles d'apprentissage

Annexe 2 :

? Fiche Point d'étape

Annexe 3 :

? Fiche Suivi des périodes en entreprise et des périodes de formation en établissement de formation

Annexe 4 :

? Fiche Évaluation des compétences acquises

Annexe 5-1 :

? Fiche Bilan final

Annexe 5-2

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

| Signataires           |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP,                              |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FS CDFP ;<br>CSD CGT, |

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord s'applique aux etpernersis ennatrt dnas le cmhap d'application de la cootinevnn cclolteive noiltaane du crmecone de détail aiaiemlntre non spécialisé (IDCC 1505).

Article 2 - Objet de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd a puor oejbt : ? de metrtre à juor les dnitpoioiss cnlvonneeitonles ; ? de définir le crade et les règles de msie en palce d'un aménagement du tpems de triaavl sur une période supérieure à la semaine, conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ptrnoat rénovation de la démocratie sioclae et réforme du tpems de tvaaril et à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relvtiae au travail, à la midstoneoairn du dlaiougé siacol et à la sécurisation des prauoccs peoeniosfnslrs ; ? et de feixr les cndioiotns d'exercice du taivrail à tpems prtaiel dnas les eerpisentrs de la branche, conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ritealve à la sécurisation de l'emploi.

Il aulnne et rmpcaele les dsnoitisopis cnvnonlieetonels anayt le même objet, prévues aux aitelrcs 28, 29 et 34 du cthaipre IV rtailef à la durée du tarvail et rpeos de l'avenant n° 138 du 12 jenaivr 2021 maondfiit le chmap d'application et l'intitulé de la conitneon cctilelvoe nantoalie du cmecrmoe de détail des firuts et légumes, épicerie et pruoitids litaeirs (IDCC 1505).

Article 3 - Modification des dispositions conventionnelles  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrcod modfiie le citraphe IV riatlel à la durée du tiaavr et rpoes de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 de la ceinotonvn clivectioe nonitaale du cmcormee de détail armintaliee non spécialisé (IDCC 1505) selon les modalités suivantes.

Article 3.1. - Modification de l'article 28 du chapitre IV de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 28 « Modalités d'organisation du tpems de traivrail » du cthpaire IV est modifié et remplacé par les dopisioinsts stuevians :

« Chiaprtre IV ? Durée du taavr et repos Article 28 Aménagement du tpems de tairval sur une période supérieure à la semaine

L'aménagement du tpems de taairvl crceonne l'ensemble des salariés y cmporis les creads (à l'exception des cerads ditiirages tles que définis par la loi), qu'ils snioet en cornatt de tiavrail à durée déterminée ou indéterminée.

L'employeur puet mettre en pcale un aménagement du tpems de tarvail sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L. 3121-41 du cdoe du travail.

Lorsqu'un aménagement du tpems de trvaail est mis en pclae sur une période de référence supérieure à la saiemne : ? la durée hdmaedibaroe de taraivr puet être supérieure à la durée légale de

35 herues en capintortere de l'attribution de journées ou demi-journées de rpeos ; ? les heeours supplémentaires snot décomptées à l'issue de ctete période de référence ; ? cttee période de référence ne puet excéder 1 an.

Article 28.1 Modalités de msie en ?uvre

La msie en ?uvre dnas une eirrtepsne ou dnas un établissement de l'aménagement du tpems de triaavl sur une période supérieure à la sinnaee est négociée aifn d'aboutir à un acrocd coecllitt qui prévoit un régime adapté à la siatioutn spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement du tpems de tiavrail sur une période supérieure à la seianme est mis en plcae par l'employeur, seoln les modalités définies dnas le présent accord, après iiarminfootn et ctoinluostan préalable du comité scioal et économique (CSE) s'il existe.

Les modalités de msie en ?uvre de l'aménagement du tepms de tivarail snot cseihiios limbrneet par le chehf d'entreprise, pamri ceells prévues dnas les dpsinitosois du présent accord.

Dans le carde de la msie en ?uvre d'une des modalités d'aménagement du tpems de traavr ou du cheannegmt de ctete modalité, le chehf d'entreprise dvera ineromfr les salariés ainsin qu'informer et celnsuotr préalablement le CSE s'il existe.

Article 28.2 Période de référence et heeours supplémentaires

28.2.1. ? Si la période de référence est annuelle, les hueres effectuées au-delà de 1 607 hueres sur l'année, journée de solidarité comprise, cneuttosint des heerus supplémentaires. (1)

Un aoccrd d'entreprise ou d'établissement puet prévoir une liimte allnuee inférieure à 1 607 hereus puor le décompte des herues supplémentaires. (1)

28.2.2. ? Si la période de référence est inférieure à 1 an, les hueres effectuées au-delà d'une durée haamdroidibee mynenoe de 35 herues calculée sur la période de référence, ciotnsetnut des hruees supplémentaires. (1)

28.2.3. ? Période de décompte de l'horaire

Afin de cspenmoer les périodes de hsuaess d'activité et les périodes de bsaise d'activité, l'horaire heromddabiae de taaivrail des salariés puet veriar dnas le crdae d'une période de 12 mios consécutifs.

Article 28.3 Limites de la durée du travail

Les ltimies de la durée du taiavrail snot définies au niaevu de l'entreprise ou de l'établissement, dnas la limite milxaame de 10 hruees par juor et 44 heerus par smaniee en moeynne sur une période de 12 smeaneis consécutives, ou 48 hurees sur 1 senaime quelconque.

Article 28.4 Programme iditniac et iomofanirtn des salariés sur la répartition de la durée du tairvail et des hoiaerrs de travail

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après ionfitomran et colntsautin du comité économique et sioacl (CSE) s'il existe, le cerdenailr prévisionnel cloticlef ou individualisé des viiatanros d'horaires, sur une période de 12 mios ou sur une praite de ctete période.

Ces cdearreilns dnoviet idqiuner l'horaire prévisible de cuqhae période de l'année et préciser les périodes au cuors desquelles, cmotpe tneu de la crhage de travail, l'horaire est sicpbsetlue de dépasser l'horaire légal hebdomadaire.

Dans l'hypothèse où les vrnaiaiotis d'horaires snot programmées sleon des cndrieaelrs individualisés, un deomncut iuidivneil de contrôle drvea être tneu par l'employeur, aifn de prmettere le décompte de la durée etfcfeive du tiraavr de cuqhae salarié.

D'autres modalités de décompte de ctete durée etifevcve du tarival puvenet être définies par arccod colicletf d'entreprise ou d'établissement.

La pgiorarotamn iinictdvaee des vioartanis d'horaires est

communiquée aux salariés concernés, au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période sur laquelle l'horaire est calculé et doit être transmis à l'inspection du travail.

En cas d'impossibilité de recevoir le calendrier de programmation en raison de la baisse d'activité, le recours à l'activité partielle peut être déclenché selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 28.5 Conditions des engagements de la durée du travail ou des horaires de travail

En cours de période de référence, les salariés concernés sont informés des engagements de durée ou de leur horaire de travail, non prévus par la programmation itinéraire collective ou individuelle en respectant la procédure décrite à l'article 28.4 du présent accord.

*Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement exceptionnel de travail, le délai de prévenance est ramené à 2 jours ouvrés. (2)*

*Les heures qui auront été ainsi modifiées font l'objet d'une majoration de 10 % qui peut être versée en salaire ou prise de repos. (2)*

Article 28.6 Lissage de la rémunération

Un salaire mensuel lissé conformément à 1/12 du salaire de base du salarié est versé chaque mois aux salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, indépendamment de la durée du travail aménagé au cours d'un mois donné.

Article 28.7 Bilan en fin de période de référence

En fin de période de référence, 3 cas peuvent se présenter : ? la durée habituelle moyenne de 35 heures de travail effectif est respectée. Les heures supplémentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le temps est soldé ; ? le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par le présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensatoires applicables aux heures supplémentaires ; ? le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à l'activité partielle, est prévu par l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

Article 28.8 Traitement des absences

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

*En cas d'absences rémunérées, les jours d'absences sont indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen. (3)*

*En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence. (3)*

Article 28.9 Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence

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

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, il sera procédé à une régularisation selon les modalités prévues à l'article 28.7 du présent accord, au porteur de la période de travail effectuée. En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou

indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

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

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

Article 28.10 Heures excédant la période de décompte

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé à 180 heures.

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

Article 28.11 Contrôle de la durée du travail

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

Lorsque des salariés sont occupés sur la base d'un horaire collectif et individuel, la durée du travail de chaque intéressé est décomptée : ? quotidiennement, par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, document émargé par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuellement), des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectif ; ? chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectif ; ? en tout état de cause, un relevé des temps de travail et de repos sur la période est communiqué chaque mois, aux salariés, sur le bulletin de paie ou sur un document annexe.

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

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

Article 28.12 Application

Les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de parvenir dans la voie de la réduction des équivalences.

Article 28.13 Temps de travail des cadres 28.13.1. ? Catégories de salariés cadres a) Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 3111-2 du code du travail sont exclus des dispositions du présent accord.

b) Cadres intégrés

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

c) Cadres autonomes

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

28.13.2. ? Modalités d'aménagement du temps de travail des cadres autonomes

Pour ces caers définis à l'article 28.13.1 c du présent accord, il est possible de cumuler des congés annuels de congés annuels en jours, à condition que le salarié l'ait accepté par la signature d'une convention individuelle de forfait en jours dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, cette convention précise les modalités d'aménagement du temps de travail, notamment la période de référence, le nombre de jours compris dans le forfait et la rémunération annuelle correspondante.

#### 28.13.2.1. ? Période de référence

Le décompte des jours ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence annuelle qui s'entend du 1er janvier au 31 décembre de l'année N ou de toute autre période de 12 mois consécutifs décidée par l'employeur et le salarié.

#### 28.13.2.2. ? Nombre de jours travaillés

a) Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnes est limité à 218 jours par an, journée de solidarité comprise. (4)

b) En cas de dépassement de ce plafond, le cadre doit bénéficier au cours du premier trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. (4)

Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

c) Tout salarié en forfait jours sur l'année doit obligatoirement respecter les dispositions suivantes : ? la durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures ; en cas de surcharge exceptionnelle de travail, elle sera au maximum de 12 heures ; ? en tout état de cause, les règles relatives aux repos quotidiens, prévues à l'article L. 3131-1 du code du travail et les règles relatives aux repos hebdomadaires, prévues à l'article L. 3132-2 du code du travail, s'appliquent.

#### 28.13.2.3. ? Jours non travaillés (JNT)

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

Le nombre de jours non travaillés (JNT), soit 10 JNT, sera pris d'un commun accord, par journée ou demi-journée (matinée ou après-midi), en tenant compte des besoins et des impératifs de l'entreprise.

À défaut, les JNT seront pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur avec obligation de reciter un délai de prévenance de 15 jours.

Afin de garantir aux salariés concernés l'effectivité des temps de repos ainsi que le respect de leur vie personnelle et familiale, l'ensemble des jours non travaillés (JNT) devra être pris sur la période de référence. À défaut, le report des JNT sur l'année suivante ne sera pas accordé, à l'exception des cas légaux de report obligatoires.

#### 28.13.2.4. ? Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est forfaitaire, elle est la contrepartie de l'exercice de leur mission.

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

Chaque salarié percevra une rémunération annuelle au moins égale au minimum conventionnel calculé à l'année et compris dans la qualification retenue du salarié.

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

#### 28.13.2.5. ? Impact des absences, des arrivées et départs en cours de période a) Traitement des absences

Chaque journée d'absence non rémunérée donne lieu à une

réduction proportionnelle sur le montant mensuel de la rémunération.

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

Les absences ne donnent pas lieu à récupération et sont destinées à réduire le droit à repos supplémentaire (JNT) résultant de l'application du forfait dans les proportions suivantes : Toute période d'absence de 21 jours ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nombre de jours non travaillés (JNT) à hauteur d'une journée pour un forfait de 218 jours, journée de solidarité comprise.

Cette réduction est proratisée en fonction du nombre de jours fixé au forfait s'il est inférieur à 218 jours, journée de solidarité comprise.

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

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

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

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

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

#### 28.13.2.6. ? Entretien annuel

Au terme de chaque période de référence, un entretien est organisé entre l'employeur et le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait jours.

À l'occasion de cet entretien, qui pourra avoir lieu indépendamment ou en même temps que les entretiens individuels dans l'entreprise, l'employeur examinera avec le salarié les points suivants : ? sa charge de travail ; ? l'amplitude de ses journées travaillées ; ? la répartition dans le temps de sa charge de travail ; ? l'organisation du travail dans l'entreprise ; ? l'articulation entre son activité personnelle et sa vie personnelle et familiale ; ? sa rémunération ; ? les conditions de travail de son environnement ; ? le suivi de la prise des JNT et des congés.

#### 28.13.2.7. ? Entretien à la demande du salarié et mesure d'alerte

En complément de l'entretien prévu à l'article 28.13.2.6 du présent accord, afin de garantir le droit à la santé et au repos des salariés, ces derniers devront informer dans un délai l'entreprise en cas de situation anormale de travail et de difficulté personnelle ou de charge de travail.

Les salariés concernés ont également la possibilité de solliciter, à tout moment, un entretien pour : ? exprimer les difficultés rencontrées dans l'organisation de leur travail ; ? échanger avec l'employeur sur leur charge de travail et les causes pouvant expliquer celle-ci.

À cet effet, l'employeur définit avec le salarié un processus de l'organisation de la charge de travail et de l'emploi du temps du salarié et prend les mesures nécessaires au rétablissement d'une durée raisonnable de travail.

Cet eertitnetn ayant viioocatn à prévenir le rvllelunoeenmet d'une satoititun similaire, un cmopte rendu srea établi puor cgesoinnr les cuases identifiées de la sraghruce de triaavl et les muerses décidées aifn d'y remédier.

#### 28.13.2.8. ? Modalités de contrôle, d'évaluation et de sviui régulier de la cahrge de travail

Afin de gnatiarr l'effectivité des temps de reops et de congé ansi que le repect de la vie peselnlnore et flimiaale des salariés, ce fforait en juro sur l'année s'accompagne de modalités de contrôle.

Les salariés concernés deivnot remplir, une fios par mois, un donemcut récapitulat le nbmroe et la dtae des jrous ou demi-journées déjà travaillés, le normbe de jruos ou de demi-journées de reops pirs et cuex rnsteat à prendre. Ce document, signé par le salarié et par l'employeur, est conservé par ce dneier pdnneat 3 ans et rstee à la dosistiipon de l'inspecteur du travail.

Avec le dneerir bteuiln de piaa de chaque trimestre, un domecut aennxe est joint, récapitulat les dncmtueos de contrôle.

En outre, l'employeur aursse l'évaluation et le suivi régulier de la cahrge de tvraial du salarié. À cet effet, selon les modalités prévues dnas le présent accord, l'employeur et le salarié cumenmqinout périodiquement sur la caghre de taavril du salarié, sur l'articulation ertne son activité pfernsleonloise et sa vie personnelle, sur sa rémunération anisi que sur l'organisation du tavriral dnas l'entreprise.

#### 28.13.2.9. ? Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Afin de graatinr un équilibre enrte la vie plenofnirlsosse et la vie privée des salariés et par là même asersur une pctteroion de luer santé, il est nécessaire que la chgare de taavril confiée par l'entreprise et que l'organisation par les salariés de luer emploï du temps sneoit réalisées dnas des lteimis raisonnables.

##### a) Équilibre entre la vie pfoolnerlessne et la vie pernnnelsoe et familiale

L'utilisation des otuils de cintcuoamomin mis à la ditsooisipn des salariés bénéficiant d'une cnoeontivn de farifot en jruos sur l'année diot rcteespr luer vie pleonrenlse et familiale.

À ce titre, les salariés concernés bénéficient d'un driot à la déconnexion pnendat les périodes de ropes quotidiens, hebdomadaires, pednnat lreus congés et durant les périodes de ssuonspien de luer caotnrt de travail.

Ce diort à la déconnexion contsise à éteindre et/ ou désactiver, en doerhs des heerus huailletebs de travail, les ouiltis de cimuoconmation mis à luer dsotspoiin (le téléphone portable, l'ordinateur potrable et la msriegsae électronique professionnelle, etc.).

Les oinntsaargois sncaleayds d'employeurs et les oosniigrantas scdneilays de salariés représentatives reaelnlpt que le rpeect de l'organisation de cette déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent : ? l'implication de cahucn ; ? l'exemplarité de la prat de l'entreprise et des salariés dnas luer utsaitloin des oluits de communication, esetieslnle puor pormvouior les bonens pqrteruas ; ? et l'adhésion de tous.

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

Sans anrdttee la tenue de l'entretien annuel, si, cotmpe tneu des pcneirips sur le droit à la déconnexion édictés dnas le présent accord, un salarié eimiatst que sa cghrae de tvraial ou son apitmdue de travial poirruat l'amener à ne pas rcteespr les règles aaiebpplcls en matière de durées memlaaixs de trvaial ou de repos minimum, il draevit alerter, snas délai l'employeur selon les modalités définies à l'article 28.13.2.7 du présent accord.

#### 28.13.2.10. ? Vsiite médicale de prévention

Les salariés visés par une ceotnnoivn idlelviiinude de firafot en jrous sur l'année ont également la possibilité de sotcililer une vtiise médicale distincte.

Cette vsiite médicale devra prtoer sur la prévention des reusiqs

du ruceors à cet aménagement du temps de tavriral ainsi que sur la santé pihqsyue et molrae des salariés. »

(1) *Phagepraras 28-2-1 et 28-2-2 étendus suos réserve qu'un aroccd négocié au neivau de l'entreprise ou de l'établissement définisse la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er arvil 2022 - art. 1)*

(2) *2e et 3e alinéas de l'article 28.5 étendus suos réserve du reecpst des dpointioyss du 2e alinéa de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er arvil 2022 - art. 1)*

(3) *2e et 3e alinéas de l'article 28.8 étendus suos réserve du rpceest des arrêts de la Cuor de coaasistn du 9 jaivner 2007 (n° 05-43.962) et du 13 jeluilt 2010 (n° 08-44.550) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié mlaade en période haute de mtauiodoln sur le siuel de déclenchement des heuers supplémentaires (ou complémentaires). (Arrêté du 1er arvil 2022 - art. 1)*

(4) *1er et 2e alinéas de l'article 28.13.2.2 étendus suos réserve qu'un aroccd d'entreprise ou d'établissement définisse précisément le nbmroe de jrous comirps dnas le frfoait en jours, conformément à l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er arvil 2022 - art. 1)*

Article 3.2 - Modification de l'article 29 du chapitre IV de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'article 29 « Hueers supplémentaires » du cihaprt IV est modifié et remplacé par les donsiptsitois snatiuevs :

« Atrcile 29 Contingent anenul d'heures supplémentaires

Le ctngeinnot aneunl d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à fraie ecffeueutr snas aotutiuroasn de l'inspecteur du tavriral est fixé à 180 heures. Luroqse luer pinemaet est remplacé en totalité par un rpeos compensateur, les hruees supplémentaires ne s'imputent pas sur le cninongtet annuel.

Conformément à la loi, les heeurs supplémentaires effectuées au-delà du cnengtnoit aennul ourvnet droit, en puls du pemaenit des hruees aux tuax majoré ou du reops ceuspmtaenor de remplacement, à une coianprrette oagrotbilie en repos, dnnot la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du cdoe du travail.

Les modalités de pirse de la centrppaiote oitgaibroe en ropes snot fixées par l'article D. 3121-18 et sunvtias du cdoe du travail. »

Article 3.3 - Modification de l'article 34 du chapitre IV de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'article 34 « Tvairal à tpems preital » du cpariht IV est modifié et remplacé par les dostspiiions stueinvas :

« Atcirle 34 Travail à tpmes partiel Article 34.1 Généralités

Le tpmes ptirael s'apprécie dnas le crdae de la semaine, du mios ou de l'année au rreagd de la durée légale, cnenoioenlvntle ou de cllee pratiquée dnas l'entreprise ou l'établissement, si ces durées lui snot inférieures.

Sont considérés comme trilanlvaat à tpmes partiel, les salariés dnnot la durée du tiaarvl est inférieure à la durée légale ou covlnnnioetnlee du travail. Ces drerneis bénéficient des mêmes drtois légaux et cneveolinntnos que les salariés à tpmes complet.

##### 34.1.1. ? Crotant de tvaiarl ou aenavnt écrit

Le crnotat de tavriral à tpmes piatrel diot être impérativement firae l'objet d'un cotant de tariavl écrit ou d'un avenant, cfoomnre à l'article L. 3123-6 du cdoe du taavril qui mtinnenoe nnotammet : ? la qaoaftiiucln du ou de la salarié (e) ; ? les éléments de la

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

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

#### 34.1.2. ? Rémunération des salariés à temps partiel

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

#### 34.1.3. ? Égalité de traitement

En application de l'article L. 3123-5 du code du travail, les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

#### Article 34.2 Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel 34.2.1. ? Durée minimale hebdomadaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-27 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

#### 34.2.2. ? Dérogations à la durée minimale

Une durée minimale inférieure à la durée minimale prévue à l'article 34.2.1 du présent accord peut, par exception, et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, être convenue dans les cas suivants : ? sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles, ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale ; ? pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être calculée avec la poursuite des études ; ? pour les contrats de travail conclus dans le cadre de compétences de salariés antérieures ; ? pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

#### Article 34.3 Période d'interruption au cours de la même journée

Au cours d'une même journée, les horaires d'un ou d'une salarié(e) à temps partiel ne doivent cumuler qu'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 4 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture temporaire du point de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une interruption sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, calculée à 0,46 ? (depuis le 1er novembre 2001).

Cependant, l'employeur doit garantir une période minimale de travail d'un jour de 3 heures par jour.

#### Article 34.4 Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Toutefois, le nombre de ces heures ne peut excéder 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant : ? mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ; ? et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié(e).

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

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir : ? 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ; ? 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

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

#### Article 34.5 Modification de la répartition des horaires

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

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

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

Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un ou d'une salarié(e), de blessure non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, le ou la salarié(e) a droit à une majoration de 10 % soit en argent, soit en temps.

#### Article 34.6 Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine

Conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail et aux modalités définies à l'article 28 du présent accord, l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes.

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

Il peut s'appliquer à tous les salariés concernés.

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

L'employeur peut aménager : ? l'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel de plus ou moins 1/3, à condition de leur garantir une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures par semaine ; ? l'horaire mensuel de plus ou moins 1/3 à condition de garantir aux salariés au minimum 104 heures par mois.

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

#### Article 34.7 Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure

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

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

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en

ienmnrftot luer eypemlour par écrit, siot par lrette recommandée aevc accusé de réception, siot par smlipe lettre riseme en mian porpre conrte décharge.

L'employeur prote à la cnscsainonae de ces salariés la ltise des eplmois dñsilbeopis crodretsannops anvat que ceux-ci ne sioient otruves à ctianurdade externe.

Le salarié a 7 jorus farcns puor répondre à son employeur.

Si psielurus salariés ont fiat viloar cette priorité puor le même poste, il anpirtaept à l'employeur de luer cuqinouemmr les critères ofjtiechs qu'il a pirs en considération puor déterminer ses ciohx ; le niveau de compétence du ou de la salarié (e) étant le critère essentiel.

#### Article 34.8 Information des représentants du personnel

Le CSE s'il exstie est informé, une fios par an, sur la piitlque de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à tpems pritael et ses psveecrptes d'évolution.

À cet effet, dnas le crdae de la cuatltoosinn sur la pulitoique sacloie de l'entreprise, l'employeur remet au CSE, un bailn sur le tavrail à tpems peartil ptanrot noammnett sur le nombre, le sxee et la qiliuatoiafcn des salariés concernés, le nobmre de dneamdes iullenieddivs de dérogation à la durée mnlamiie prévues par l'article L. 3123-16 du cdoe du traival anisi que les hoearris de tirvaal à tmpes ptiarel pratiqués.

#### Article 34.9 Heures de délégation

Conformément à l'article L. 3123-29 du cdoe du travail, les hueres de délégation des salariés à tpems peartil snot itenqdieus à cleles des salariés à temps complet.

*Toutefois, le temps de taraivl mneuesl ne puet être réduit de puls d'un tires par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils puenvet prétendre puor l'exercice de leurs mandats. Le sldoe éventuel puet être utilisé en drhoes des heorrias de travail.(1) »*

*(1) 2e alinéa de l'article 34-9 étendu suos réserve du rpescet des dpsoitinoiss de l'article L. 3123-14 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er aivrl 2022 - art. 1)*

#### Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Compte tneu de la thématique du présent accord, qui a vootacin à s'appliquer à tetuos les eriepnsetrs qlue que siot luer taille, les oirnsoaniatgs syelicands d'employeurs et les oaiangntrisos slaedncyis de salariés représentatives conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dtisoiponis spécifiques aux etepisrnes de monis de 50 salariés. Toutefois, elels précisent que le présent aroccd pernd en cpmote les spécificités de ces eeetsrprins s'il y a lieu.

#### Article 5 - Suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les onrnagitaisos slncyideas d'employeurs et les otioasrnninas saydlicens de salariés représentatives assurent, cahuqe année, le suvii de la msie en ?uvre du présent aroccd en CPPNI, ntnmmeoat l'évolution de la situaoitn des salariés à tpems pitearl dnas les esiteprrens du cromceme de détail aimaitelrne non spécialisé, en fnocotin des données rceluleeis par la branche, nanommtet dnas le cdrae de l'observatoire ppicsoetrf des métiers et des qualifications.

Dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dniospitisos légales et/ou réglementaires nécessitant des mofictdianios ou des aménagements du présent accord, elels cneeivonnnt de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner toute maiitfioodcn utile, à la msie en conformité du texte.

#### Article 6 - Durée et entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent accrod est clcnou puor une durée indéterminée.

Sous réserve du dirot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pedrrna eefft le peeirmr juor du mios saniuvt la pbaoutliicn de l'arrêté d'extension au Juoranl ocieffil de l'avenant n° 138 du 12 jaievr 2021 reatilt à la miifotadiocn du camhp d'application et de l'intitulé de la cnovoeitnn cvctllloeie (IDCC 1505) asnii qu'à la msie à juor des doiioiptntsss conventionnelles.

#### Article 7 - Publicité et formalités de dépôt En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acorcd est établi en un nrobme ssufafint d'exemplaires puor être rmies à cchaune des ptearis signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des oainoatnsigrs sndeylcais représentatives dnas le camhp d'application de la convietnon ctovclliee nltnoiaie du cemocmre de détail aineritalme non spécialisé, il est déposé en un eeimarpyle oriiaagl et une cpioe srea envoyée suos frmoe électronique à la detioircn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eeaxlmipre srea également communiqué au gfefre du csieonl de prud'hommes de Paris.

#### Article 8 - Extension En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les oatiangrsinos slenydcias d'employeurs et les oaranoinigsts sniacyldes de salariés représentatives snot cvneuneos de dmneader snas délai l'extension du présent accord, conformément aux airtltes L. 2261-19 et sinuvtas du cdoe du travail.

#### Article 9 - Révision et dénonciation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

*Les oaosrinngtias signaeairits de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, pvneuet ddeeanmr à tuot mmonet sa révision, conformément aux doiisopsnits de l'article 3 de la cnoovitnen cctvoelile noatilane du ccemrmoe de détail armitnilae non spécialisé (IDCC 1505). (1)*

Il proura également être dénoncé dnas les cotinniods prévues par l'article 4 de la cvnneooitn coctllevie et des dnitospiisos légales en vigueur.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rscept des ditpsinoiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er aivrl 2022 - art. 1)*

#### Article 10 - Adhésion En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, ttuoe otrasaoingn slynaicde représentative de salariés aigni que ttuoe ogtaoniisran sdlanicye ou aooiasitcn d'employeurs ou des eolumperys pirs ileineniludvmdet pnveeut adhérer au présent accrod ultérieurement.

*Cette adhésion est valable à ptirar du juor qui siut cueli de la*

natiftoocin de l'adhésion aux saiatregnis de la présente cnvteonin et du dépôt à la dtrciieon générale du travail, conformément aux diinistoposs réglementaires prévues par les ateticrls D. 2231-1 et snauvits du cdoe du travail.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du resecept du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er arvil 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les erpenestris de la bnchare du ceorcmmme de détail ainealmrtie non spécialisé ercxneet luer activité en msgiaan de centre-ville ou de proximité de puls ou moins grnade scuieiprie ou en cenerts camucmroeix aevc de frteos aedlupmtis horaires. À ce titre, elles doesnspit de modèles économiques variés et pcnateipirt à la dñiamtisoyan économique et sacolie des luiex où ces potins de vtene snot implantés.

Les enesrptreis de la brhncae snot smieouss à des vataiornis

Accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                    |
|-----------------------|--------------------|
| Patrons signataires   | FECP,              |
| Syndicats signataires | FGTA FO ; FS CFDT, |

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod a puor ojbet d'instaurer un régime de prévoyance complémentaire au bénéfice des salariés des entesirpers ernntat dnas le camhp d'application pensnorefosil et treaitrirol de la cnneotovin coltelcvie noatianle des métiers du cmmceroe aarneltimie de détail non spécialisé (IDCC 1505).

Article 2 - Hiérarchie des normes et accord d'entreprise  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux aitlcres L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du travail, l'accord de prévoyance complémentaire d'une bhcnare ploelssinsonor est un thème de négociation aueuql il ne puet pas être dérogé. En conséquence, acuun acrocd d'entreprise ne piuarort viner dienimur les dotris et oobtiaglins nés du régime de prévoyance visé par le présent accord.

En aloippcain du ppnriice de faveur, cuhaqe eiptrnesre rsete lirbe de mrttee en place un régime puls floabave que cueli institué par le présent arcocd sloen l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(1) Arltcie étendu suos réserve du rpceest des dsiosotpinis de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Bénéficiaires du régime  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

itemnpotars de fréquentation nécessitant une adattoaipn de luers efffcits aux focuatiutnls de la clientèle puor fraie fcae aux périodes de ftore affluence.

Dans un cexntote économique évolutif, les erseinerpts et les salariés dineovt s'adapter aux nveuuoaax mdeos de consommation, amplifiés nemntamot par les cnoetiarns liées à des événements enepxtlioecns et imprévisibles (crises sitenriaas ou autres).

Dans ces conditions, le ruocers à l'aménagement du tmeps de trvaial pemret de répondre aux nécessités de fnneetcmionnot des entreprises, nmamentot au reargd du coetmmrenopt des clients.

À cet effet, le présent accord, qui s'inscrit dnas les fomres d'aménagement du tepms de taavril prévus par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, a puor ocbfteijs : ? de mrttee à juor les dospstsoiinis cllentnvneoooneis extinestas ; ? d'adapter les modalités d'organisation du tmeps de tvairal des eenrsprtes en focotinn des fanuoutctlis et du volmue de luer activité liées aux certianonts du marché et aux antettes des citenls ; ? de fvasreoir le mnteaiin et le développement de l'emploi, en répondant aux atsiironpas des salariés et en améliorant lrues codnioints de vie au tivraal ; ? de fiieatclr la cltclnoioain de luer vie plrnoefeslonise et de luer vie pnnslloreee ; ? et d'assurer la pérennité des etrnreeipss fcae à une cenrcurncoe de puls en puls ftroe des aurets feroms de distribution, tuot en tanent copmte de leurs spécificités.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent régime s'applique : ? ? aux salariés rlevneat de l'article 2.1 de l'accord ntnaoial iofpointeenesrsl du 17 novbmree 2017 ci-après désignés dnas le présent aroccd par « salariés caedrs » ; ? ? et aux salariés ne rleaenvt pas de l'article 2.1 de l'accord nnatoial iennofnporetiresl du 17 nrmvoebe 2017 ci-après désignés dnas le présent crpiathe « salariés non-cadres ».

Sans préjudice des aeurts possibilités prévues à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, les etnrespires peuvent, au trtie du 1° de cet article, intégrer à la catégorie des crdaes puor le bénéfice de giraanets ccleltievos de pitrooetcn sloacie complémentaire instituées en luer sein, les salariés non-cadres d'un nvaieu de cofltiissacian au moins égal au nveiau E7 (niveau E7 ou nivueax AM1 et AM2, cropserdnonat aux aenincs ? atrecils 36 ?).

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cdreas puor les gtenarais ctievlvoecs de ptiecotorn soliace complémentaires instituées au sien des eerprstons n'entraîne pas l'application des règles de la covneitonnn ctlvileoce ratelievs aux cadres.

Article 4 - Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les gaeraitns prévues par le présent régime de prévoyance snot maintenues, myennonat le pamnieet des cotisations, au salarié dnot le conatrt de taravil est suspendu, dès lros que pnaendt cette période il bénéficie d'une rémunération peliralte ou ttlaoe de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rnetes versées par la sécurité siaocle en cas d'incapacité de travial ou d'invalidité ou d'un congé maternité et paternité.

Les gareaitns décès tleles que visées aux aclrites 14, 15 et 16 de l'accord du 19 mai 2021 snot meueinntas au salarié dnot la spsoseniun du ctaront de taarivl ne dnnoe pas leiu à rémunération tel que par eelmpxe congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce mintaein ne dnone pas leiu au paeiment tnat de la prat slaialrae que patronale.

Dans tuot arute cas de sioesupsnn du caotrnt de tairval ne daonnnt pas leiu à minietan des gateiarns à trtie otaborlgie cmmoe indiqué ci-dessus, les geanatirs snot suspendues.

Le doit à grntaiae cesse au décès du salarié.

En complément des cas de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail défini ci-dessus, il est également prévu un maintien des garanties pour les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Le financement et la répartition entre l'employeur et le salarié du maintien des garanties s'effectue selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié sauf dispositions particulières (exonération ?) prévues au contrat.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations intègre le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou complémentaire versée par l'employeur).

Article 5 - Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de rupture du contrat de travail  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants : ? si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du versement de prestations de rentes par l'organisme assureur : dans ce cas, selon le principe prévoyant, il bénéficie des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin » ; ? si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du maintien temporaire de sa couverture prévoyance dans le cadre du dispositif de portabilité visé à l'article 20 ci-après.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

Article 6 - Subrogation de l'employeur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'employeur assure le versement des prestations prévues à l'article 40 de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est

subrogé dans les droits du salarié concerné les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur.

Article 8 - Indemnité de départ à la retraite  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Seront versés en cas de départ les indemnités de départ à la retraite pour les salariés qui ont travaillé au moins pendant une année au régime de droit à la retraite à taux plein dans les conditions et limites définies à l'article 23.4 de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021.

Article 9 - Cotisations  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les taux des cotisations exprimés en pourcentage des salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Salariés non-cadres

| Garantie                          | Taux contractuel |              |
|-----------------------------------|------------------|--------------|
|                                   | Part employeur   | Part salarié |
| Décès/ IAD                        | 0,15 %           | ?            |
| Longue maladie                    | ?                | 0,20 %       |
| Invalidité                        | 0,28 %           | 0,07 %       |
| Rente éducation                   | 0,01 %           | 0,06 %       |
| Rente handicap                    | 0,01 %           | ?            |
| Sous-total (1)                    | 0,45 %           | 0,33 %       |
| Indemnité de départ à la retraite | 0,04 %           | ?            |
| Sous-total (2)                    | 0,04 %           | ?            |
| Mensualisation (3)                | 0,54 %           | ?            |
| Total = (1) + (2) + (3)           | 1,03 %           | 0,33 %       |

Salariés cadres

| Garantie                          | Taux contractuel |        |              |        |
|-----------------------------------|------------------|--------|--------------|--------|
|                                   | Part employeur   |        | Part salarié |        |
| T1                                | T2               | T1     | T2           |        |
| Décès/ IAD                        | 0,79 %           | ?      | ?            | 0,53 % |
| Longue maladie                    | 0,11 %           | ?      | 0,10 %       | 0,14 % |
| Invalidité                        | 0,79 %           | 0,15 % | ?            | 0,34 % |
| Rente éducation                   | 0,08 %           | ?      | ?            | 0,02 % |
| Rente handicap                    | 0,01 %           | ?      | ?            | ?      |
| Sous-total (1)                    | 1,78 %           | 0,15 % | 0,10 %       | 1,03 % |
| Indemnité de départ à la retraite | 0,04 %           | 0,04 % | ?            | ?      |
| Sous-total (2)                    | 0,04 %           | 0,04 % | ?            | ?      |
| Mensualisation (3)                | 0,43 %           | 0,43 % | ?            | ?      |
| Total = (1) + (2) + (3)           | 2,25 %           | 0,62 % | 0,10 %       | 1,03 % |

Tranche 1 (T1) : partie du salaire brute limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. Tranche 2 (T2) : partie du salaire brute comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 10 - Assiette des cotisations  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'assiette des cotisations est la rémunération annuelle brute soumise à cotisation de la sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, limitée aux

taux suivants : ? tranche 1 : fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale ; ? tranche 2 : fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

Article 11 - Cas de l'entreprise ayant déjà mis en place un régime d'entreprise prévoyance  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En présence d'une cuvrutoree prévoyance d'entreprise antérieure à la dtae d'effet du présent accord, l'employeur dvera s'assurer que celle-ci est cnrmfooe aux poitscieprns du présent accord.

À ce titre, il dreva vielelr nanmoemtt à ce que le régime d'entreprise rpsctee bein les dipnistosois des alcirtes 4, 5 et 20 du présent acocrd cconorant les mentnias et cniindtoos de seponusisn des grneaatis prévoyance y cropmis puor les salariés en soseipusnn du canrott de tvarial non rémunéré.

Par auillres cnocrennat les salariés non-cadres, les pniipoctairtas paolntares du régime d'entreprise sur les sleaiars brtus (tranches 1 et 2) donervt être au minos égales à cleles fixées au sous-total 2 du telabau de l'article 9.1 du présent accord.

Si les tuax de cttnoiasos touatx sur les sraleias brtus (tranches 1 et 2) prévus par le régime ooagribilte d'entreprise snot supérieurs à cuex finraugt au sous-total 2 du taableu de l'article 9.1 précité puor des geiantras et ptaetonisrs gaiatners sieetrmcmtt inedueiqts à cllees prévues par le présent chapitre, les cntioiaiss supplémentaires snot entièrement deus par l'employeur.

De même cnnnocaret les salariés cadres, la ppoaaiitctirn pnaatolre du régime d'entreprise sur la tachrne 2 du saiarle burt drvea être au mnois égale à clele fixée au sous-total 2 du teaalbu de l'article 9.2 du présent accord.

Si les tuax de ciitonstoas ttouax sur les salaires, btrus (tranches 1 et 2) prévus par le régime oabgiltorie d'entreprise snot supérieurs à cuex furganit au sous-total 2 du taealbu de l'article 9.2 précité puor des geatniars et ptaetsrnois genarais sirmctctneet idieeutnqs à cllees prévues par le présent accord, les cstioiaiss supplémentaires snot entièrement deus par l'employeur.

Article 12 - Salaire de référence  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

12.1.?Pour les gtarneias caatpil décès/invalidité abusole et définitive asni que puor la grinatae retne éducation

Le sarlaie de référence est le salirae burt anenul suomis à ciottasoin drnaut les 12 mios cvilis précédant le décès ou l'invalidité abuosle et définitive, dnas la lmiite du pafonld de la tnahrc 2 de la sécurité sociale.

Si le salarié est en arrêt de taavrl tatol ou en tpmes ptieral thérapeutique ou en invalidité, le sialrae de référence snreavt au cuall des ptenriaosts décès est la rémunération btur sumoise à cotaonitiss sceiolas au crous des 12 mios cvilis anyat précédé l'arrêt de tairavl iitantl ou le temps prtaiel thérapeutique. La bsae asni déterminée est revalorisée etrne la dtae de l'arrêt de tairavl iiatnil ou du début du temps paetirl thérapeutique et clele du décès sur la bsae du point AGIRC-ARRCO.

12.2.?Pour la gaaitrne incapacité de tiarval et l'invalidité

Le sarliae de référence à pdrnere en considération est la rémunération btur suimsoe à cnottsioais sicloas au cuors des 12 mios cvilis anyat précédé l'arrêt de tarvail initial, dnas la limite du pnolfad de la trnache 2 de la sécurité sociale.

Le srilaee de référence est reconstitué à pirtar de la monnyee meslnleue des slaraies csrrdapneonot aux mios clviis de présence dnas l'entreprise losruqe la période d'assurance est inférieure à 12 mois.

Lorsque le saiarle a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, il est pirs en cotmpe le sirlaae qu'aurait perçu le salarié sur ctete période en l'absence de congés ou d'arrêt de travail.

Article 13 - Revalorisation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pnoteartiss d'incapacité de tarvail et d'invalidité en crous de secrvie dipues 1 an snot revalorisées aneuenlnmelt sur la bsae de l'évolution du ponit AGIRC-ARRCO.

Le mnanott de la rntee éducation est revalorisé cahue année par l'assureur.

Article 14 - Garantie décès  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

14.1. ? Mnnatot du ciatapl décès

14.1.1. ? Salarié non-cadre

En cas de décès d'un salarié non-cadre, il srea versé un ctapiapl dnnot le montant, exprimé en pcnaurgteoe du siralae de référence (SR) défini à l'article 12 du présent accord, est vaalrbie en ficonon des crgeahs de famille, dnas les cinoiodnts seaunvits :

|                                                                                             |             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Célibataire, veuf, divorcé, snas poernnse à carghe                                          | 75 % du SR  |
| Marié, prnertiaae de Pacs, cobuincn tel que défini à l'article 14.2, snas pesnrnoe à chagre | 100 % du SR |
| Tout salarié non-cadre aevc pnsenroe (s) à crgahe                                           | 125 % du SR |

14.1.2. ? Salarié carde

En cas de décès d'un salarié cadre, il srea versé un caiatpl dnnot le montant, exprimé en penutaoroge du salarie de référence (SR) défini à l'article 12 du présent accord, est vraiaible en fontion des cgahers de famille, dnas les cdontiinos sutnveias :

|                                                                                             |             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Célibataire, veuf, divorcé, snas proennse à cahgre                                          | 260 % du SR |
| Marié, paeirrntae de Pacs, cbiuncon tel que défini à l'article 14.2, snas pernnsoe à carhge | 350 % du SR |
| Tout salarié crade aevc prnonsee (s) à cahgre                                               | 435 % du SR |

En cas de décès aecctdenil du salarié cadre, le caatipl ci-dessus défini est doublé.

Le décès est actdicneel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soaduin et ivolontairne entraînant le décès du salarié dnas les 12 mios suinvat l'accident. Il n'est pas considéré cmome consécutif à un acncedit lorsqu'il siruevnt à la stiue d'une innvtetreion chirurgicale.

14.2. ? Définition du cnbcuoin et des pneosners à cahrgre puor la ganarite cpitaal décès/ IAD

Sont considérés à carhge : ? les efnatns à cahrgre au snes fiscal, aisni que, le cas échéant, les eatnfns aeulxqus le salarié est revebldae d'une pensoin amltiieiare constatée jeniiedirmacut ou déduite fiscalement, les etnfans pusohmets (nés dnas les 300 jours sanivut le décès du salarié) ansii que les enafnts nreucnos par le salarié, à cghrae au snes ficsal de l'autre pnaert ; ? les actnndaess âgés de 60 ans au mions (55 ans puor les veeuvs non remariées) vviant au foyer du salarié et ne fasnait pas l'objet d'une iipostoimn sur le revneu des prnenesos phiuessqs ; ? les prnorsees reonunecs à carhge lros du cclual de l'impôt sur le revenu des peesrnonns physiques, atuers que le conjoint, le pearantire de Pcas ou le concubin.

Concubin

Le ccuboinn sraiuvvnt diot apteropr la pevrue qu'il a vécu

jusqu'au mnemot du décès au moins 2 ans en cboannuigce noitore aevc le salarié décédé.

De plus, il diot être au raegr d l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tuot lein de mraagie ou de cornatt de Pacs.

En cas de nnaasice ou d'adoption dnas le culope concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

#### 14.3. ? Bénéficiaires du caaptil décès

Le caaptil décès est versé au bénéficiaire que le salarié arua expressément désigné en cas de décès. À totue époque, le salarié a la faculté de firae une désignation différente par lrette trmssaine à l'organisme assureur. À défaut de désignation expresse, le cpaialt est versé dnas l'ordre de préférence snaiuvt : ? à son cnijnoot non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ; ? à défaut, à son ptraaeinre de Pcas ; ? à défaut, à son cinbocun tel que défini à l'article 14.2 ; ? à défaut, à ses enfants, par ptras égales etrne eux ; ? à défaut, à ses aascnntdes à cgrahe au snes fiscal, par ptras égales enrte eux ; ? à défaut, aux artues peresnno à chgare au snes fiscal, par ptras égales etrne eles ; ? à défaut, à ses aretus héritiers, par ptras égales etrne eux.

#### 14.4. ? Gaiarnte dlboue eefft

La ganaitre double eefft itnneivret en cas de décès du cinnjoot ou du parietrane lié par un Pcas ou du cbcnoun tel que défini à l'article 14.2, srnauvent postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

*Le conjoint, le ptrniaree lié par un Pcas ou le cbocunin ne diot pas être remarié, le paratrniee de Pcas ne diot pas être lié par un nuavoeu Pacs. (1)*

Est considéré cmome décès simultané à cleui du salarié, le décès du cnonjot ou du ptinearare lié par un Pcas ou du cibcnoun srnnaeuvt au crous du même événement : ? snas qu'il siot pslosibe de déterminer l'ordre des décès ; ? ou lorquse le décès du conjoint, du piaratnere lié par un Pcas ou du ccunboun siivrue dnas un délai de 24 heuers aanvt le décès du salarié.

La ptietrsoan « double eefft » est égale à 100 % du cipatal versé au décès du salarié, à l'exclusion de la morjoiatan éventuelle puor décès accidentel. La porteaistn est répartie par ptras égales entre les enftnas à carghe du conjoint, du paenartire lié par un Pcas ou du ccunboun qui étaient imeltineniat à la craghe du salarié au juor de son décès.

#### 14.5. ? Grnaate invalidité abusloe et définitive

##### 14.5.1. ? Définition de l'invalidité aulsboe et définitive

Un salarié est en état d'invalidité alubsoe et définitive lorsqu'il est ronnecu par la sécurité sliocae siot comme iilvndae 3e catégorie, siot comme vctiime d'accident de tvraial bénéficiant de la rtene puor incapacité paennetrme et totale, majorée puor roecurs à l'assistance d'une treice personne.

##### 14.5.2. ? Captail invalidité abulsoe et définitive

Lorsque le salarié est en état d'invalidité asolube et définitive, le cptail prévu en cas de décès (hors morijaotan éventuelle puor accident), lui est versé par aiopiatncitn sur sa demande.

Ce veemnsret met fin à la gatiarne décès.

*(1) Phrase eucxle de l'extension en atppaiolcin du piiprnce d'égalité de traitement. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

#### Article 15 - Garantie rente éducation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Pour povirour à l'éducation des etnfans dnoot les pneatrs snot décédés ou en invalidité albusoe et définitive tllee que définie à l'article 14.5, il est versé aux enftnas à crghae du salarié une rnete éducation déterminée comme siut : ? jusqu'au 16e ainesriarvne : 15 % du saarlle de référence ; ? au-delà et jusqu'au 26e aesivrrnriar : 20 % du slraaie de référence.

Le mntaont mnseuel de la rnete ne puet être inférieur à 100 ? (cent euros).

La rente est doublée puor les oehipnlrs de père et de mère.

#### 15.1. ? Enfants à charge

Sont considérés comme ennfats à crhage à la dtae de l'événement ournavt droit à prestations, les ennfats du participant, qu'ils seioent légitimes, naturels, adoptifs, renuocns : ? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cidoiontn ; ? jusqu'à luer 26e aasvrrrieine suos la coiidndtn siot : ?? de psriouuvre des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou ponefiosresnl ; ?? d'être en aptspnsnigraee ; ?? de psriourvue une fmroaiotn polfrlnessenioe en alternance, dnas le cadre d'un ctanrot d'aide à l'insertion porisfesnnloele des jueens aosncisat d'une prat des eensemgtginnes généraux pnrioefsoenls ou tcnhqogoeiuls dispensés pndnaet le tpems de travail, dnas des oesimargns pulbcis ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en esnrrietepe d'une ou pieuurlss activités pienneloelsrsofs en rlitoean aevc les emignnstneees reçus ; ?? d'être préalablement à l'exercice d'un 1er eompli rémunéré itncirss auprès du Pôle eplomi comme dmaeerunds d'emploi ou sieagairts de la fmaritoon polesoniflnrese ; ? d'être employé dnas un EAST (établissement et sevcire d'aide par le travail) ou dnas un aietler protégé en tnat que tvruaalertis handicapés.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rpsnslimeet les cnointdios indiquées ci-dessus, et indépendamment de la ptiooin fiscale, les enftnas à naître et nés viables, et les enftnas rlculeeiis ? c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du coijnont ou du (de la) concubin(e) ou du parraentie lié par un Pcas ? du salarié décédé qui ont vécu au feoyr jusqu'au mmonet du décès et si luer ature penrat n'est pas tneu au vseneermt d'une pinesn alimentaire.

#### 15.2. ? Concubin. ? Partenaire de Pacs

Les pnietearras liés par un Pcas snot considérés comme des ctnnijoos survivants.

Le bénéfice de la ginatare est également oervut aux colueps concubins. Le cboicun ou la ccnbouine survivant(e) diot aepprot la purvee qu'il ou elle a vécu jusqu'au mnmoet du décès au mnios 2 ans en cuacginbone nrooite aevc le salarié décédé.

De plus, il ou elle diot être au reagrd de l'état civil, asnii que le paitncpirat décédé, libre de tuot lein de mrgaiae ou de ctronat de Pacs.

En cas de nscsnaaie ou d'adoption dnas le cupole concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

#### Article 16 - Garantie rente handicap

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

En cas de décès ou d'invalidité abolsue et définitive (par référence à la 3e catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dstonpiiisos de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slcaoie et constatée par un cctarifait médical) d'un salarié aynat un eanfnt handicapé, il est versé à ce drneeir une rtene viagère handicap.

#### Montant et sreivce de la rntee

La ptairseton de bsae giartnae est une rntee égale à 500 ? par mios à cteopmr de la dtae d'effet de l'avenant du 21 oborcte 2010. Le mtaonnt de la ptreatosin de bsae srea revalorisé alnunlnnemeet par référence à l'évolution du motnnat de l'allocation aux aldtus handicapés (AAH).

En cas de miootfciadin nobtale ou de dtripisaion de l'AAH, un avanent dvrea déterminer la référence à une autre acoolltian spécifique aux pneonress handicapées aifn de déterminer le mantnot de la rtene prévue par la présente garantie.

Les rntees hnaiadcp snot versées à chuqae ennaft handicapé ou

à son représentant légal. Eells snot plaeybas tieerlmeeslrinmtt à trmee d'avance. La piortstean pernd efeit à cmeptor du premeir juor du mios civil svaniut la dtae du décès ou cllee de rnsncenaacsoie de l'invalidité asubloe et définitive du salarié.

Cette pretastion est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le vmenerest anticipé en cas d'invalidité aolbsue et définitive met fin à la garantie.

Bénéficiaires

Bénéficient du vsnmereet de la prestation, le ou les enfntas rncunoes handicapés d'un salarié décédé ou en invalidité aolusbe et définitive, qu'ils soinet légitimes, naturels, adofipts et dnot l'état de hciandap est rconeou selon les modalités prévues au ppagaharre « rncoscensiaae de l'état de hcaaindp ».

Reconnaissance de l'état de hdacainp

Pour jfteiisur du hdcaniap du ou des bénéficiaires, diot être ogoetibmniralet jinot à la daemdne de ldiiuqtoian des prestations, suos eeovlpnpe cachetée destinée au médecin-conseil de l'assureur, un cfcaiteirt médical attestant, à la dtae du décès ou de l'invalidité aolubse et définitive asamlisblie au décès du participant, de l'état hdnaicap du bénéficiaire potentiel, lmitaint son activité ou rgnsaertint sa pratripoiaich à la vie en société, sibue dnas son evnomennniert en riaosn d'une altération substantielle, dburlae et définitive d'une ou psureiuls fotncions physiques, sensorielles, mentales, cigeinovts ou psychiques, d'un pyhilacdonap ou d'un tlobure de santé invalidant.

Le hnicaadp est apprécié au juor du décès ou de l'invalidité auoslbe et définitive aabilsslime au décès du salarié.

Article 17 - Indemnisation pour maladie, accident ou maternité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas d'absences puor maladie, anciedct du tvarial et maternité, le salarié perçoit une imioatnesindn tllee que prévue à l'article 40 de la présente cetnvinoon collective.

Article 18 - Garantie incapacité de travail  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas d'incapacité trpamroiee de taavirl du salarié puor csuae de maladie, accneidt du travail, aedcinct de trajet, mdlaiæe professionnelle, se paurosniuvt au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 40 de la présente ceonvntionn clievtcole et dnnanot leiu à inianemdtison de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à huueatr de 66,66 % du saarlîe de référence et jusqu'à la dtae de rsnascoienance en invalidité par la sécurité saolcie ou, au puls tard, jusqu'au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières complémentaires snot versées suos déduction des indemnités journalières beurts de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des dtiros tles que définis à l'article 40 de la présente citvnenoon collective, l'indemnisation ivntneerit après la période de fsncrhiaæ de la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cmuul des somems reçues au trite de la sécurité sociale, du régime de prévoyance asnii que de tuot ature rneveu (y ciormps au titre d'une rpeirse d'activité à tepms ptairæl ou un quluqecnoe revneue de substitution) ne pruroa cdnuiroe l'intéressé à pecoreivr une rémunération nette supérieure à cllee qu'il aiurat perçue s'il aivat pîsvrouui son activité polleesnosrfine penandt la période d'arrêt de travail.

Lorsque la sécurité soacile réduit ses prestations, les prsoiaettns complémentaires versées snot diminuées à due

concurrence.

Pour les salariés dnot l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnisation itirenvent à ctoepmr du 181e juor d'arrêt de taviral continu.

Article 19 - Garantie rente invalidité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

19.1.?Définition

La présente gaatirne vsie à ceseonmpr une ptree de slriaæe résultant de la ptree de capacité de tiaavrl ou de gains, due à la mdalaie ou à un aidcecnt pfinoossreent ou non.

Ainsi, la gtinarae invalidité du salarié est classée : ? en 1re catégorie, qanud son état de santé lui preemt de cnituoenr à tveiallarr ; ? en 2e catégorie, qnuad son état de santé ne lui preemt pas de cnnotueir à tlerivaalr ; ? en 3e catégorie, qanud son état de santé ne lui pmeret pas de ctnoineur à traivlaler et que l'assuré est dnas l'obligation d'avoir reorucs à l'assistance d'une tirece posnenre puor etceueuffr les aects oeiadrnirs de la vie.

Lorsque le salarié, vtiicme d'un aineccdt du tiavral ou d'une midalæe professionnelle, perçoit à ce ttrre de la sécurité slcaioe une pnesoin calculée en foincton d'un tuax d'incapacité, la pairtsoetn est calculée par référence à la grnataie d'invalidité.

19.2.?Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la gitaanre invalidité les salariés caerds et non crdaes rncunoes iedvnails par la sécurité scoaile conformément aux disnpoiitos légales en vigueur.

19.3.?Montant de la rnete d'invalidité

Le mntnaot de la rnete d'invalidité est égal à :

Pour les salariés cadres

|                                       |                                                                                                |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie | 66 % du slaæ ire de référence, suos déduction de la rntee bture versée par la sécurité sociale |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|

En cas de rntee versée par la sécurité sliaoce au ttrre d'un ainedct du tvaialr ou d'une maadile professionnelle, la paitetrson est calculée cmmoe siut : ? tuax d'incapacité pnenaterme N cpmoris ernte 33 % ilnucs et 66 %, 3/2 N × (66 % du saarlîe de référence ? pnsieon d'invalidité brtue 2e catégorie de la sécurité sialoce reconstituée) ; ? tuax d'incapacité pnartmenee N égal ou supérieur à 66 %, 66 % du salaire de référence, suos déduction de la rntee burte versée par la sécurité saocile et éventuellement de la rémunération de l'activité plritlaæe du salarié perçue au corus de la période de ptnotserias ;

Pour les salariés non-cadres

|                                  |                                                                                                                                |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Invalidité de 1re catégorie      | 60 % de la rntee complémentaire prévue en 2e et 3e catégories, suos déduction de la rntee btrve versée par la sécurité sociale |
| Invalidité de 2e ou 3e catégorie | 60 % du saarlîe de référence, suos déduction de la rntee burte versée par la sécurité sociale                                  |

En cas de retne versée par la sécurité scioale au ttrre d'un aidccent du tavairl ou d'une maadile professionnelle, la ptsioaetrn est calculée comme siut : ? tuax d'incapacité paenrtneeme N croimps entre 33 % icnlus et 66 %, 3/2 N × (60 % du sraalie de référence ? poneisn d'invalidité brtue 2e catégorie de la sécurité saicole reconstituée) ; ? tuax d'incapacité pntnermeæe N égal ou supérieur à 66 %, 60 % du saralie de référence, suos déduction de la rente brute versée par la sécurité soclaie et éventuellement de la rémunération de l'activité pealtirle du salarié perçue au cuors de la période de

prestations.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, silrue à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra nuire à l'intérêt à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

La rente est subordonnée en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le versement des rentes est maintenu sous réserve du versement des cotisations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension versée en sécurité sociale ou au décès du salarié.

#### Article 20 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

#### 20.1. ? Bénéficiaires et garanties maintenues

Les anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, appartenant à une catégorie de personnel bénéficiaire du régime, bénéficient du maintien des garanties sociales : ? les droits à couverture complémentaire au titre du régime prévoyance scolarité ont été effectués pendant l'exécution de leur contrat de travail ; ? la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde ou orvue d'arrêt à imputable au régime obligatoire d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité selon la catégorie de profession à laquelle appartient le bénéficiaire de la portabilité durant son activité.

#### 20.2. ? Salaire de référence

Le salaire de référence s'entend de base au calcul des prestations est celui défini par le régime, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés, pécunies de précarité et autres avantages sociaux versés à titre exceptionnel).

#### 20.3. ? Incapacité de travail

Pour la garantie d'incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions du régime. Elles sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation-chômage due à l'ancien salarié n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des cotisations du régime d'assurance chômage afférentes au jour de l'incapacité.

#### 20.4. ? Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

*En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire de la portabilité : (1) ? reprend un autre emploi (1) ; ? dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ; ? la date d'effet de la liquidation de la pension versée en sécurité sociale ; ? en cas de décès.*

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

#### 20.5. ? Feneaminct de la portabilité

Le feneaminct de la portabilité fait partie intégrante de la cotation prévue par le présent régime.

Un balin d'application du dispositif de portabilité sera établi lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance.

#### 20.6. ? Cenhgnaemt d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur : ? les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ; ? les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes sont maintenus affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

*(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 20.4 sont étendus sous réserve du respect de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, relatif au droit à portabilité des garanties pour les salariés qui cutoinent de bénéficiaire de l'indemnisation par l'assurance chômage en cas de reprise d'un emploi. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

#### Article 21 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le présent accord entre en vigueur, pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie de détail airtreime non spécialisé le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de la République de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application, de l'intitulé et à la mise à jour de la nomenclature des métiers du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

#### Article 22 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 23 - Formalités de dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le présent accord est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

#### Article 24 - Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les parties signataires sont convenues de demeurer sans délai l'extension du présent accord s'il y a lieu, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

À l'initiative des oonriiagntss psoreeinlenolfss représentant les métiers du cmecrome spécialisé dnas la branche, les oagnotiisanrs sclnyedais d'employeurs et les oisrgaaotnns sdaceylnis de salariés représentatives au sien de la bacnrhe du cmecrome de détail des fruits et légumes épicerie et pordutis lieatirs (titre liminaire, art. 2), le présent avnanet a puor ojebt d'instaurer un régime complémentaire de prévoyance au bénéfice des salariés des erpneetirs de la cinvtooen cecvlvotie

Conformément aux dtssponoiis de l'avenant n° 138, rietevals à la gtioesn des régimes et dfipisiotss celfioltcs de la bhancre du cmcerome de détail des fruits et légumes, épicerie et pordutis lieatirs (titre liminaire, art. 2), le présent avnanet a puor ojebt d'instaurer un régime complémentaire de prévoyance au bénéfice des salariés des erpneetirs de la cinvtooen cecvlvotie

### Accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de remboursement de frais de santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP,                              |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FS CDFP ;<br>CSD CGT, |

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd a puor objet d'instaurer un régime de rbusmnomereet complémentaire de faits de santé au bénéfice des salariés des eitrernpss entrant dnas le chmap d'application poorfnesinesl et ttrrieroail de la covoeinntn coevlilcte niontaale du cermocme de détail anirmaeitl non spécialisé.

Ce régime cleticof de ruemsbenrmeot de firs de santé coortpme nécessairement les éléments siutanvs : ? une creuovtrue mmiiante de reeusnbremomt de faris de santé à adhésion oarioligtbe puor le salarié seul, destinée à compléter en tuot ou parite les pstiaenrs de sécurité siacole en matière de frais médicaux, ciicughraux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, et composée de : ?? un naeviu de gnaiarte dénommé « bsae oabitolgre » ; ?? tiors naveix de garinate amélorée dénommés « opiotn 1 », « otopin 2 » et « otipon 3 ». Ces oitonps dnovet être scsuorites par l'employeur, siot dnas le crade d'une adhésion fatavtculie dnas la muerse où les orisagotinnas sineyaclds d'employeurs et les osgnitiarnoas ndeiyals de salariés représentatives au sien de la bhcnare snot sesebnils à la possibilité puor le salarié d'améliorer sa ceruorvute ccevoillte ogirbliaote et dnas ce cas, la cotioaistn de l'option chosiie srea à la chrgae evxcuisle du salarié ; siot dnas le crdae d'une adhésion otoillbrgae et la (les) option(s) supérieure(s) restante(s) le sera(seront) dnas un carde fctailutaf ; ? et d'une couerrtuve ctlicvole à adhésion fatcailtvue oiangsanrt la possibilité puor les salariés ctevours à tirte collectif, à luer charge exclusive, de friae bénéficié lerus atanys doit du même nvaieu de gantarie qu'eux-mêmes ; ? le mietian terriampoe des gatearnis cicetvols dnas les cndooitins de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, dostpiisf dénommé « portabilité santé », et selon les modalités fixées à l'article 4 bis du présent aocrcd ; ? le mntiaen à tirte grtaut des geatnrias cceloivtels puor les salariés ralnveet de la législation « aencicdt du travail/maladies peelerninsfools » dnas les coditoins de l'article 5 du présent aocrcd ; ? le mtenaiin à trtie gturait des grnaietas

du cmmoecre de détail aillenramte non spécialisé, tleels que définies par le champ d'application de l'avenant n° 138.

S'inspirant des dosioisntips de l'article L. 2261-33 du cdoe du travail, et aifn de ne pas lieassr de vdie conventionnel, les oigorasnatinns scnyilades d'employeurs et les oniaisnogrtas snyalcides de salariés représentatives au sien de la branche, cncelnout le présent accrod en rreannpet les doiiispsotss de prévoyance complémentaire de la cioentynon civcelotie natilnaoe du cmmoecre de détail des fruits et légumes, épicerie et podurtis lietars (IDCC 1505) et en les maenttt à juor aifn de teinr ctpome de l'évolution de la législation et dnas l'attente des négociations de bnacrhie qui surnoivt sur ce thème.

À cet effet, eells énoncent que le présent acrcod s'incorpore au sien de la cnvteoonin cllytieoe ntanilaee des métiers du cmmecoe de détail arleitaime non spécialisé.

En aoctpiipian de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, le présent acocrd ne crmptooe pas de dotniiisospss spécifiques puor les entrprerisis de mnios de 50 salariés. Les diosiotpsnis du présent accrod vsniet à aessurr une cuvttourere « prévoyance » à l'ensemble des salariés des eperntises de la branche, qellue que siot la tialle des scuuetrtts qui les emploient.

coleteivlcs au pforit des atnyas dorit du salarié décédé dnas les cndditois de l'article 10.1 du présent aocrcd ; ? le meniaitn à l'identique des gnetairs ceoectivls dnas le cdrae d'une solidarité intergénérationnelle aienncs salariés/salariés aticfs dnas les cdonnitois de l'article 10.2 du présent accrod ; ? le minaiten des giattnrs clevotivels en cas de snuosipsn du crotant de tavair selon les modalités fixées à l'article 11 du présent accord.

Article 2 - Hiérarchie des normes et accord d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément aux atilreccs L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du travail, l'accord de reueonebsmmrt complémentaire de firs de santé d'une brhcnare plrliseneonose est un thème de négociation aqueul il ne puet être dérogré. En conséquence, aucun aocrcd d'entreprise ne prruioat vnier diuenimr les dtiors et oingbolais nés du régime de rmbmesnreeuot de firs de santé visé par le présent accord.

En aiocpatpilan du pprcinie de faveur, cquahe eretspnrie rtese lbire de mtrtee en palce un régime puls fvraboale que cluei institué par le présent aocrcd sloen l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(1) Alicrte étendu suos réserve du rpesect de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Bénéficiaires du régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.1. ? Les bénéficiaires à trite oarligtoibe

Sont bénéficiaires du présent régime orgilaobtie de rmuebnermesot complémentaire de faits de santé l'ensemble des salariés des eterpensis reavlnet du cmahp d'application du présent accord, snas ctiniodon d'ancienneté.

3.2. ? Les diensseps d'affiliation

Par dérogation au caractère otiiorglabe du présent régime de resrbuoenemmt complémentaire de firs de santé, les salariés ne peenvut se prévaloir, sur ddmeane écrite de luer prat et après que l'employeur les a préalablement informés des conséquences de leus choix, que des cas de dsisepne de dorit visés aux ailectrs L. 911-7, III, 2e alinéa et D. 911-2 et stuvnais du cdoe de la sécurité sociale.

Peuvent anisi se dispenser, à luer initiative, de l'obligation d'adhésion au présent régime de remnobuermest de firs de santé : ? s'ils en ont fiat la dmaende au mmneot de l'embauche

ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties : ? ? les salariés cotisant par une assurance individuelle de complémentaires de frais de santé. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du carottage individuel ; ? ? *les salariés en cotisant à durée déterminée ou en cotisant de mission, si la durée de la cotisation est inférieure à 3 mois et s'ils justifient d'une cotisation individuelle et responsable* (1) ; ? s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche, ou si elle est postérieure à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prennent effet les cotisations ci-après mentionnées : ? ? les salariés bénéficiant d'une cotisation santé individuelle en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette cotisation ; ? ? les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, de prestations de santé versées au titre d'un autre emploi, en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs suivants : ? ? ? cotisation collective et obligatoire ; ? ? ? régime local d'Alsace-Moselle ; ? ? ? régime complémentaire des intercommunalités électriques et gazières ; ? ? ? mutuelles de la fonction publique territoriale ou d'État ; ? ? ? dispositifs de l'Alia (travailleurs non-salariés) ;

? les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion les conduit à s'acquitter d'une cotisation globale (toutes garanties complémentaires d'entreprise santé et prévoyance confondues) au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cesser au présent régime de cotisation obligatoire de requalification de frais de santé dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement leur employeur. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de prouver la mise en œuvre des salariés concernés.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1er et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1er janvier qui suit. Les données d'affiliation lui sont adressées et la cotisation s'applique est alors précomptée sur le montant de salaire.

### 3.3. ? Cotisation collective à l'adhésion facultative des ayants droit du salarié

Au-delà du régime de base complémentaire de remboursement de frais de santé institué par le présent accord, les entreprises peuvent proposer un dispositif facultatif optionnel, financé par les salariés, pour étendre leur cotisation à leurs ayants droit.

Les salariés peuvent ainsi faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de garanties qu'eux-mêmes par une adhésion souscrite individuellement et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique à leur charge exclusive.

Par ailleurs, il convient d'entendre :

? Le conjoint du salarié, ce vocable étant utilisé pour désigner : ? l'époux (se) du salarié, non divorcé (e), non séparé (e) de corps ; ? le partenaire lié par un Pacs : la présente annexe ayant prévu le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ; ? le concubin : la présente annexe ayant prévu le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins 2 ans ou dans une condition de durée lorsque au moins un enfant est né de cette union, et sous réserve que les conjoints soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le conjoint fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée des deux conjoints ;

? Les enfants du salarié. Ce vocable étant utilisé pour désigner les enfants du salarié, légitimes, reconnus, adoptifs ou naturels ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint, partenaire ou concubin, et âgés : ? de moins de 21 ans, dans la condition. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à la veille du 28e anniversaire pour les enfants : ? ? pourvus des études dans l'enseignement secondaire, supérieur, professionnel ou en apprentissage ; ? ? pourvus d'une formation professionnelle en apprentissage dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion, d'un contrat de professionnalisation, ou dans le cadre d'une inscription au CND (Centre national d'enseignement à distance) ; ? ? inscrits à

l'assurance chômage en qualité de salarié dans un emploi. En outre, les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme salarié dans un emploi ; ? quel que soit leur âge si l'enfant est reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

(1) Le 5e alinéa de l'article 3.2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, s'agissant de la dispense d'affiliation au régime collectif de frais de santé et le financement partiel dont peuvent bénéficier les salariés en cotisant ou en cotisant de mission. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

### Article 4 - Prestations garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les prestations du niveau de garanties dénommé « base obligatoire », détaillées ci-après, doivent bénéficier, à minima, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des prestations garanties de la base obligatoire convenue le salarié, les entreprises doivent pourvoir à l'amélioration des prestations garanties de la base obligatoire en versant les cotisations de cotisations supérieures dénommées « option 1 », « option 2 » et « option 3 ».

Les prestations gratuites des tiers différentes options sont détaillées dans l'annexe du présent accord.

Les entreprises peuvent proposer : ? soit aux trois options dans le cadre d'une adhésion collective facultative. Dans ce cas, la cotisation se rapporte à l'option choisie par le salarié est à sa charge exclusive ; ? soit à l'une des options dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire et la (les) option(s) supérieure(s) restante(s) dans le cadre d'une adhésion collective facultative. Dans ce cas, l'entreprise devra satisfaire aux conditions pour bénéficier de l'exonération sociale plafonnée sur le financement partiel du régime collectif et obligatoire et notamment fléchir l'existence d'un acte juridique imputant le régime selon l'un des modes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l'employeur écrite et remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d'entreprise).

Article 5 - Maintien temporaire des garanties collectives du régime complémentaire de remboursement de frais de santé aux anciens salariés et ayants droit : article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dénommé dispositif de « portabilité santé ».

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les salariés gratifiés collectivement au titre de la cotisation « base obligatoire » et, le cas échéant, au titre des cotisations « options » souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif, bénéficient du maintien à titre gratuit ? c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation ? de ces cotisations en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ou avant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale n'ayant pas :

1. ? Le maintien de la (des) couverture(s) est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des départs consécutifs de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. ? Le bénéfice du maintien de la (des) couverture(s) est subordonné à la condition que les droits à retraite ou à pension complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. ? Les gratifiés maintenus au bénéfice de l'ancien salarié sont classés en vigueur dans l'entreprise ;

4.?L'ancien salarié jutiifse auprès de son onagmsrie assureur, à l'ouverture et au corus de la période de mietainn des garanties, des cdtnooniis prévues au présent artlice ;

5.?L'employeur sigalne le mieatnin de ces gnaietars dnas le ciefrcitat de tavrail et ionrfme l'organisme aursesur de la ciesaostn du catnort de trvaial ;

6.?La ctoesasin de la cueturrvoe (des) ceeuvoutrrs ieenvnrntit (interviennent) le drneer juor du mios au corus de uel le bénéficiaire cesse d'être couvert.

Le miatenin troaermipe visé ci-avant est abilapcple dnas les mêmes cndooiints aux anyats droit du salarié qui bénéficient effectivement, dnas le cadre d'une enxsoeitr facultative, de la ctreurvoe des frais de santé à la dtae de caoetissn du cantrot de travail.

En cas de cenmnheagt d'organisme assureur, les bénéficiaires du diosipsitf de portabilité rlnaevt des présentes spiuttaiolns snot affiliés dnas les mêmes conntiidos que les salariés en activité du nveoul ogriasnme assureur.

#### Article 6 - Fonds de solidarité En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le fodns de solidarité cmopernd un fodns de prévention et un fndos de secours, alimentés par un prélèvement sur les éventuels excédents du régime, dnot les tuax snot fixés annnmelleut par la cmosimosin ptriaare pnaertmnee de négociation et d'Interprétation (CPPNI).

##### 6.1.?Fonds de prévention

Le fdnos de prévention est destiné au fencnemaint des anoicts de la bhcanre en matière de prévention et giteson du rqiuse santé.

##### Comité de prévention

Le comité de prévention est composé des mmerbes de la CPNPI et, le cas échéant, d'invités rneoncs puor luer epixsrete et luer qualification, et validés par la CPPNI. Le comité se réunit au mnuimim duex fios par an et décide des aontics à mener dnas le donaim de la prévention santé, dnas la litime des fdnos disponibles.

##### Actions de prévention

Les aotincs de prévention snot liées aux ruqises santé spécifiques aux psiorsoens du cmrcemoe de détail antrailieme non spécialisé et/ou aux rsqueis de santé publique.

##### Prévention liée aux métiers

La msie en plcae d'une prévention santé au niaevu de la bachnre vsie à réduire les risueqs de santé futurs, le nmbroe d'arrêts de tavrail et luer durée, à fraviseor le rtuoer à l'emploi, à améliorer les cnidoits de vie au travail, la qualité de vie des salariés particulièrement les puls fragilisés.

La brnache coarpmtont un paenl de métiers différents, le fndos de prévention paritpice au feneicnanmt des pmareomrgs de prévention déclinés en fntiocon des riques et paeotioghls spécifiques à ccuhan de ces métiers.

Les aiconts de prévention pneuvet prendre, par eepxmle la frmoe de : ? études épidémiologiques adaptées aux spécificités de cuqahe métier (ex. : terbouls musculosquelettiques?) ; ? cintnstluoos de prévention puvnoat être intégralement pseirs en chgrae par le régime complémentaire de firas de santé (ex. : bialn de santé, dépistage, blain ostéo articulaire?) ; ? aonpacecmgnmet des bénéficiaires dnas le siuvi de l'action de prévention (ex. : prraemgoms de cnoaichg santé, seisosns de stessioibnilain aux riquesq plrnnEOFsoiess ou de fmiootran de bon geste à adopter?) ; ? meyon de msie en railtoen aevc les pinsnfrolsoees de santé (par le baiis des ctantnuloioss de prévention) ; ? laies d'information et de citnoamuciomn : lrveit de prévention paorigndut les bnnoes pratiques, vidéos de prévention?

#### Prévention liée aux requis de santé publique

Le comité de prévention puet décider de réaliser des aitcons de prévention en rlieas de la pioulqtie de santé pbuuqile et pontart sur toute qoitusen anyat un icmpat cnonu sur la santé (addictions, mdiaales chroniques, cancers?), et crehceher des parenraattis puor l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.

##### 6.2.?Fonds de secours

Le fonds de sucoers a puor obejt le vneermest d'aides à caractère encpnioxetel aux salariés les puls défavorisés ou les puls en détresse solen des critères que la CPNPI définit. Les adeis possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fcitonon des bsnoies et du neavv de roucessres flialameis du salarié, snas ctoiondin d'ancienneté, de pisotion hiérarchique, ni d'assiduité.

Les aedis interviennent, par exemple, puor prenrdre en chrage des dépenses en complément de ceells persis en crhage par le régime de bsae de la sécurité slciaoe et le régime complémentaire de rmbsmnoeeruet de frias de santé de la bhacne ccrmmeeoe de détail atinraielme non spécialisé ; ou de celles non prseis en chrage par le régime de bsae de la sécurité silcaoe (par eemplxe : fiars de déplacement, d'hébergement, d'aide-ménagère, de déplacement d'un phcroe au ceevht d'un malade, etc.)

#### Article 7 - Cotisations et répartition En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cisoittaon est établie sur la bsae de la législation de l'assurance maidale et de la réglementation silocae et fcasile en vuuegir au mneomt de sa conclusion.

La caioosttin srea revue, le cas échéant, en cas de cgaehnenmt de ces textes.

Les patiers sniaaitgers pruronot également cveonnir d'une révision des giarteans en tuot ou pitrae à cttee occasion.

Les ciaistnotos du régime de reormnesbeumt complémentaire de faris de soins de santé snot meenlluses et snot exprimées en pugcoatrene du pfload muenesl de la sécurité siolcae (PMSS) en viuuegr au juor de luer exigibilité.

En conséquence, le moanntt des csiottioans évoluera cuahqe 1er janvier, sleon l'évolution de la veular du PMSS.

Les tuax de ciostoaatin du neavv de gnairtae dénommé « bsae oiogbtirale » snot fixés par salarié et par mios : ? au ttrie du régime général : 1,51 % du PMSS, siot 51,74 ? puor 2022 ; ? au tirt de régime lcoal d'Alsace-Moselle : 0,95 % du PSMS siot 32,49 ? puor 2022.

Chaque année, les tuax des cioastniots srneot réexaminés par les pralets signataires, en finocion des résultats du régime, de l'évolution des dépenses de santé et, également, des législations et réglementations fiscales, seiaolcs et de l'assurance maladie.

Le cas échéant, cmptoe tneu des résultats de cet examen, le tuax de caosoitin srea indexé, ortue l'évolution de la vulaer du PMSS, au mimuim sur le direenr icnide cnonu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les cisseas naaetnlios d'assurance maladie.

L'affiliation au régime complémentaire de rmubremonseet de fiars de santé des salariés bénéficiaires étant obligatoire, elle s'impose dnas les ratolnies ildenuiviedls de travail.

Les salariés concernés ne pournrt pas s'opposer au précompte de luer quote-part de cittoanisos au ttrie du cotarnt cilotcelf d'assurance ssicrout par l'employeur puor la msie en ?uvre dduut régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le billeutn de sliraae du salarié.

La cutiibonotrn de l'employeur srea au muniimm de 50 % de la cotisation.

Les caosnoittis snot deus puor la totalité du mios au cruos de uel

les géantariats snot accordées.

Les salariés rvealnet de la législation « acdinect du travail/maladies plleorefonisns » du régime de bsae de la sécurité siacloe bénéficieront de la gratuité de la cttoioisan crsnaterodope aux gaaeirtns cleitoecvls pdnenat 12 mios après 6 mios d'arrêt de travail.

Par giaeatrnns collectives, il cnovinet d'entendre les geantiars obligatoires, qeeuells qu'elles soient, ou futtcivealas (à savoir, ceells du régime de « bsae otbagoilre » ou ceells du régime oroialigbte (base ogabotilre + option) et de l'(des) option(s) supérieure(s) restante(s) souscrite(s) dnas un cdare ceotliclf facultatif), étant précisé que s'il s'agit de gianraets facultatives, le salarié diot avior demandé à en bénéficier anavt son arrêt de traavil inaitil puor que le mienitan siot assuré puor cette covrtrueue facultative.

Cette gratuité ieirvnnrtea le preeimr juor du mios qui siut les 6 mios d'arrêt de travail.

Toute rsepie du travail, ou ttuoe cesotisan du catornt de taravil met fin au bénéfice de la gratuité à cmoepr du pmierer juor du mios qui siut la rprseie d'activité ou la rruutpe du croantt de travail.

Cependant, tuot salarié qui rperend le tvariial mnios de 6 mios après la dtae d'arrêt initial, crovnese le bénéfice des juors d'arrêt écoulés puor le cuclal de la fhsciarne de 6 mios onuvart driot à la gratuité, si le neouvl arrêt de tvairal est qualifié par la sécurité sciolae de rhtucee de l'arrêt de trvaial itniial pirs en crghae au titre de la législation « aicnedcts du travail/maladie penfolloresisens ».

En cas de rtucehe au snes de la législation de la sécurité scailoe « aitdceens du travail/maladies psenrflelooisens », tuot salarié qui rprneed le tavrail ou tuot aeicnn salarié bénéficiaire d'une retne d'incapacité ou d'invalidité ou, s'il est privé d'emploi, d'un reenvu de relpmnmceeat covsrene son droit à gratuité dnas la liitme des dtrios guttrais raentst à courir.

Article 8 - Cessation de la garantie  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cteruuove bsae oobigrtalie et, le cas échéant, les coeureturvs « oioptn » surostcies dnas un cdare ceitlcolf ogailriobte et/ou dnas un crade colctliet ftliuaactf csece tnat puor le salarié que ses éventuels atanyis dirot à l'expiration du mios au cuors dueuql pnred fin le ctrnoat de tivaral qui lie le salarié à l'entreprise.

À trtie exceptionnel, et à cooditnin que la totalité des csintotais mlseuenles afférentes à la période de cvourretue aient été acquittées, la gtiranae puet être meniatue jusqu'à la fin du ttimerse au cors deuuql pnred fin le cntarot de travail.

Article 9 - Maintien des garanties collectives  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

9.1.?Maintien gritaut des gienrtaas ceelcltovis au pifort des atanyis dirot d'assurés décédés

En cas de décès d'un salarié en activité dnas une eisrrntpee eantrnt dnas le champ d'application du présent accord, le régime complémentaire de fails de santé pnerd en crgahe penndat 12 mios au bénéfice de ses ayatns dorit les coiiotntsas cnoaenrtprdos aux getiraans collectives.

Par geanritas collectives, il cnioenvt d'entendre les geaantris obligatoires, qeeuells qu'elles seniot ou feailuvtcats (à savoir, clees du régime de « bsae oiagbloitre » ou clees du régime oaogitilbre (base oiboriaglte + option) et de l'(des) option(s) supérieure(s) restante(s) souscrite(s) dnas un cdare ccielotlf facultatif), étant précisé que s'il s'agit de gietnraas facultatives, le salarié diot avior demandé à en bénéficier avnat la cioesstan de son coatrnt de tiraavl puor que le maneitin siot assuré puor ctete ctuuorrvree facultative.

Les atyans dorit dvneort en friae la ddanmee dnas les 6 mios savunit le décès.

Sont concernés par cette gratuité les anyats dirot du salarié visé à l'article 3.3 du présent accord. Ce mieintan n'est pas conditionné au bénéfice des gnatreaiss teells que définies ci-dessus par les atynas dorit du salarié décédé au mmoemt du décès.

9.2.?Solidarité intergénérationnelle : meitnan à l'identique des geianrats cieocvellts du régime complémentaire de firas de santé au pfirort des aceinns salariés visés à l'article 4 de la loi « Évin »

Tout oarnsgmie arssueur diot mietinanr la cutouerve ceiclvltoe « firas de santé » dnas les modalités et cinniotdos de l'article 4 de la loi « Évin », et du décret n° 2017-372 du 21 mras 2017.

Les onsnrtaoiigas sdleiychnas d'employeurs et les oirsgoninaats siecynlads de salariés représentatives au sien de la bnrrache saheituont alelr au-delà en isrnutnaat une solidarité intergénérationnelle ernte les aencins salariés et les salariés aitcfs tnat sur le naievu des csanottoiis que cluei des prestations, à tvears la mtualiouasin du régime.

Ce mteaiinn de la cuuevtrore s'effectue snas ctioinodn de période pooirabrte ni d'examens ou qnianitroeuces médicaux du pforit des aicnnes salariés, snas cooitndin de durée, suos réserve que les intéressés en fnesast la dadnmee dnas les 6 mios qui snivuet la rturpue de luer catnort de tavaril ou, le cas échéant, dnas les 6 mios saiuvtnt l'expiration de la période dnaurt luaellqe ils bénéficient à tirtte temaroirpe du miaenitn de ces gentarais selon les modalités fixées à l'article 5 du présent accord.

Pour l'application du présent article, il fuat ertdenne par aeicnn salarié : ? les retraités jtifsinaut de luer deiernr epmloi au sien d'une eitsrrepne de la bcanrhe ; ? les tiraieults d'une rntee d'incapacité ou d'une rntee d'invalidité, teells que définies à l'accord du 26 mai 2021 rtealif au régime complémentaire de prévoyance de la covtionenn colvlecite nnotailae du croemcme de détail anitaeilmre non spécialisé ; ? cuex privés d'emploi et dnnot la statioun ourve droit à des atnollcaois de rpncelaememt par le régime d'assurance chômage.

Les aenncis salariés qui fenrot vlaoir ce droit drvneot juetfisir régulièrement de luer situation.

La cuetrouurve cltclilveoe « frais de santé » mnantuiee est clele dnnot bénéficiait l'ancien salarié au mmenot de la csoistaen de son cnartot de tavaril ou à la coseatish du mitinaen teprramioe des garanties, dnnot il s'agit des mêmes niaeuvs de garanties.

Quant aux gnatriaes citelcoelvls concernées, il puet s'agir des gaarnetis obligatoires, qeluels qu'elles soient, ou fvilttceaaus (à savoir, clees du régime de « bsae olgritioabe » ou ceells du régime oagrlitboie (base oabloitrge + option) et de l'(des) option(s) supérieure(s) restante(s) souscrite(s) dnas un cadre ctelolcif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de grnietaaas facultatives, le salarié diot avior demandé à en bénéficier avnat la cotsiaesn de son cartont de tavaril puor que le maneitin siot assuré puor cette crtovureue facultative.

Afin de gianantr une solidarité intergénérationnelle par le biais de la muautioastlin des ctaoosinits entre aincnes salariés et salariés actifs, la cioottasin des ainncs salariés est : ? la 1re année : égale à la ctstiooain (parts potnarale et salariale) albilpapce aux salariés aitfcs (tarif annuel) ; ? la 2e année : égale au puls à 125 % de la citoaisotn (parts pnotarale et salariale) alcibplape aux salariés acitfs (tarif annuel) ; ? la 3e année : égale au puls à 150 % de la coiaasttoin (parts ptnloraae et salariale) acbilplpae aux salariés aitfcs (tarif annuel) ; ? la 4e année : égale au puls à 190 % de la caiootitsn (parts ptnroaae et salariale) appallcibe aux salariés aitcfs (tarif annuel) ; ? à ctomper de la 5e année, égale au puls à 230 % de la cosioittan (parts prtalaone et salariale) ailclbppae aux salariés actifs (taux viager).

En tuot état de cause, ces citootsians snot à la chrage elcuxisve de l'ancien salarié.

Pour l'application des dnosiositps ci-dessus, la cupoamtition du délai prévu la première année, lros de la soirte du carntot collectif, s'effectue de dtae à date, à saiovr à cepmtor de la dtae à lqlualee l'ancien salarié et les pneorens getnarais du cheh de l'assuré décédé bénéficient du mtinaein de luer crevoutrue (le cas échéant à l'expiration de la période duantrt lluqlae il bénéficie à

tirte tmraoierpe de la portabilité au snes de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sciaoe ou de la gratuité prévue à l'article 9.1 du présent accord) jusqu'à la dtae aievrnrinase de son adhésion l'année suivante.

La nvlouee adhésion pdnrera effet, au puls tard, au leneamdin de la demande.

Article 10 - Conditions et modalités du maintien des garanties collectives du régime en cas de suspension du contrat de travail  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'adhésion du salarié à la cvruoreute bsae obaloitgire et, le cas échéant, aux crureevutos oelpnlnties suotsriers dnas un crade cleitcolf obgtoarilie et/ou dnas un cdrae cleciotf fuacitaltf est menuiatne en cas de supseinson de son ctaront de travail, qluele qu'en siot la cause, dès lros qu'il bénéficie, pdnenat cttee période : ? d'un mainietn de sliraae toatl ou pteiarl ; ? ou d'indemnités journalières complémentaires ; ? ou de rteens d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité saciole ; ? ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption.

Ce miantien dnas les cooitnidns visées ci-dessus est également acpallbpe aux atanys droit du salarié, bénéficiaires dnas le crdae d'une exetnoisn fvuaciatlte de la cuevtruore oigrilobate et, le cas échéant, de la cevtrrouue oltlenponie choise par le salarié.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise vrsee une cooruinitbn calculée soeln les règles aallbpcipes à l'ensemble du pnsreeol pdnanet ttoue la période de snssepuoin du caotrt de taraivl indemnisée.

Parallèlement, le salarié diot cutneionr à acieutqtr sa propre prat de cotisation, calculée sleon les mêmes modalités que cillees alppblcias aux areuts salariés et, le cas échéant, la ou les ciostnitaos afférentes au peiaemnt des extseonins facultatives.

Dans les atrues cas de supsnieosn du cotrnat de tvaaril que cuex visés ci-avant, le salarié puet demander, à tirte individuel, de cnoiunter à bénéficier du régime complémentaire de friras de santé pnnedat la durée de la suspension. La caotsition est clele prévue puor le ponsnreel en activité. L'intégralité de la ctiaisootn (patronale et salariale) est à la cgahre eislucxve du salarié qui diot la vesrer demnrrietet à l'organisme assureur.

Article 11 - Cas de l'entreprise ayant déjà mis en place un régime complémentaire de frais de santé d'entreprise  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

En présence d'une cotuveurre « friras de santé » antérieure à la dtae d'effet du présent accord, l'employeur dvera s'assurer que celle-ci est crfmnooe aux pestonrcpriis du présent régime complémentaire de friras de santé de branche.

À ce titre, il dvera vlileer nnmmtaoet à ce que : ? chqaue salarié, présent et ftuur siot crvuet (absence de ctdiooin d'ancienneté et bénéfice des desnpises mentionnées ci-avant à l'article 3) ; ? la courvetrue d'entreprise diot être sriloadie et rsaepolsbne ; ? chqua pesttorian garantie, atce par acte, de la covtureure d'entreprise siot supérieure ou égale aux ptoaesinrs de la bsae ooigtltirabe ; ? le régime d'entreprise dvrea pseoorpr au mnios duex dspiitfois otoinepls financés par les salariés, puor étendre la coturureve du salarié à ses atyans droit, et puor améliorer la courvetrue des bénéficiaires ; ? la pictatiaioopr paatonlr au régime d'entreprise drvea être au mnois égale à 50 % de la cosatition « salarié suel en ooaglbriie ». Si la casotoitin tlotaie prévue par le régime oorgatilbie d'entreprise puor le salarié suel est supérieure à celle fangruit dnas l'article 5 puor la bsae oaoribgtle puor des garnaetis sttienrcemt identiques, la prat supplémentaire est entièrement du par l'employeur ; ? le régime d'entreprise rcsptee bein les doiptisins des aitreels 5, 9 et 10 ci-avant cencrnoant les mtieanns et cionidtons de sioespnusn des gatrieans santé y ciromps puor les anenics salariés et les ayants dorit ; ? le régime d'entreprise diot peosorpr un fnods saicol et des acitnos de prévention aux salariés ;

Article 12 - Comité paritaire de suivi et de gestion  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le suvii du présent régime par les peitraanres scioaux est effectué par un comité piatiarre de suvii et de giosten constitué suos fomre d'association etnre les représentants des orianoaitsngs sedyalcns d'employeurs et des onsaogantriis synidaelcs de salariés représentatives au sien de la branche.

Le comité pirirtaee de suivi et de gteiosn est chargé de piloter le régime de faris de santé de la branche, de vérifier la bnone goisten tecuqnihe et financière et aastvidrmniite du régime, de préconiser ttoue mrusee de nrtuae à asreusr l'équilibre du régime complémentaire de friras de santé de la bnchrhae du cmmcreoe de détail aametnriile non spécialisé.

Ce comité ftnnicrneooa grâce à une indemnité de 2,5 % des ctsniitoas beurts prélevées sur le cptome de résultat du régime prévu à l'article 7 natmmoent puor corviur ses frais de femitncennonot (déplacements, secrétariat, édition), froemr et imnofer les négociateurs paratreiis et feiacnrr les études et l'information nécessaire au fennetonncomit du régime, nnomaemtt le reorucs à un aitcaure indépendant de l'organisme assureur.

Chaque année, l'organisme assreuur a l'obligation de présenter au comité paritaire, le cptome de résultat du régime.

À cette occasion, est établi un roparpt inqinadut nonmatmet : ? le mnnoatt des ctstionaois ; ? le mnatnot des poieansttrs payées ; ? le mtanot des pnsovoiris ; ? le nmobre de salariés gniaarts ; ? un bailn spécifique sur les ditros non ccttrnouifibs ; ? un cmtope rdneu des ancitos de prévention mseis en ?uvre ; ? un bilan du fndos de sruoecs et des semoms allouées à ce titre.

Article 13 - Date de mise en application  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent arcocd entre en vigueur, puor teutos les errtensepis rvnleat du cahmp d'application de la cievoontnn coelctivle nlatonaie du cmrmoece de détail ainmtalriee non spécialisé le peremir juor du mios suvniat la pauitlcbon au Jouranl oifceifl de la République de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 138 du 12 janevir 2021 reltiaf à la mdiitoafcon du cmahp d'application, de l'intitulé et à la msie à juor de la cnvtoioenn ccvleotlie nanoltaie du cmrmoece de détail de furtis et légumes, épicerie et pdoritus laitiers.

Article 14 - Durée de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acrocd est cnclou puor une durée indéterminée.

Article 15 - Formalités de dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acocrd est établi en nobmre ssnfuaat d'exemplaires puor être rimes à canhcue des peritas signataires.

Après aivor été notifié à l'ensemble des onrtsnaogias snedaylics d'employeurs et les onrgoiastanis seadclynis de salariés représentatives au sien de la branche, il est déposé en un exmprealie orinagil et une copie srea envoyée suos fmore électronique à la dteicorin générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un elpaxeimre srea également communiqué au gfrfee du cneisol de prud'hommes de Paris.

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les ornitsgainaos sieayldcns d'employeurs et les oniaigstaonrs saynedcils de salariés représentatives au sien de la bhancre snot cenevuons de damenedr snas délai l'extension du présent accord, s'il y a lieu, conformément aux aliertcs L. 2261-19 et siavntus du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

À l'initiative des oiarinsgotans peeeornillsnsofs représentant les métiers du cmcmoere aitiaermle spécialisé dnas la branche, les ogiatrnisaons sceyadnlis d'employeurs et les oinsogranisats scileydnas de salariés représentatives au sien de la bhnacre du crommece de détail des friuts et légumes, épicerie et poiutrs lreiaits ont clnocu le 12 jvienar 2021 un avaannt n° 138 ptonrat mcidaooitfn de l'intitulé et du chmap d'application de la conietovnn collective.

Conformément aux diinssopotis de l'avenant n° 138, rleetiavs à la gtoesin des régimes et doiiitfpss celctifols de la barchne du coecmrme de détail des friuts et légumes, épicerie et pdrotius lteirais (titre liminaire, art. 2), le présent aorcd a puor oebjt d'instaurer un régime complémentaire de rmeosnemreubt des frias de santé au bénéfice des salariés des epttreiness de la cveotnionn colcevtlie du cecommme de détail alrmiietae non spécialisé, teells que définies par le cmhap d'application de l'avenant n° 138.

## Accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP pour l'année 2021

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** **No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires           |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP,                              |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FS CDFT ;<br>CGT CSD, |

Article 1er - Définition et objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le caecritfit de qilcificiaoaun peoionflensslre (CQP) est une rnaicssncneoe de qictafualion professionnelle, créée et délivrée au sien de la brhncae posefeornlisnle du cremmcoe de détail araetlmnie non spécialisé par la cmimssioon ptaairre nntlioaae puor l'emploi et la frtaimoon psllsnienofreoe (CPNEFP(1)).

Le CQP atteste, au paln national, les qfcnilioatuaais pnossnrlfeeoleis revlitaes à un métier pprroe à la branche. Ils snot créés et délivrés par la CFPNEP dnas le cdrae du présent aorcd qui en définit le psuecross de msie en ?uvre, et de ses avenants.

Il puet s'obtenir par le biias des dptfioisiss stnavuis :

S'inspirant des doisitinosps de l'article L. 2261-33 du cdoe du travail, et aifn de ne pas lasiesr de vdie conventionnel, les oarginanostis sciyeadlns d'employeurs et les onioanstgars sialcyedns de salariés représentatives au sien de la branche, clocunnet le présent aorcd en reenpnart les dsiptsioons de rmernsoembeut complémentaire de frais de santé de la coinevontn cctetliolve ntaiaonle du cemomcre de détail des furits et légumes, épicerie et pduroits lrtiieas (IDCC 1505) et en les metnatt à juor aifn de tiner cmotpe de l'évolution de la législation dnas l'attente des négociations de bncahre qui sruionvt sur ce thème.

À cet effet, elles énoncent que le présent aorcd s'incorpore au sien de la cvtononien cecloitve nnaiaolte des métiers du crocmme de détail aatinirelme non spécialisé.

En aiiopcaltpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, le présent aorcd ne ctpmrooe pas de dsiisotpinos spécifiques puor les eesenitrps de mnios de 50 salariés. Les dsoitisonips du présent aorcd vinest à aseurr une cutuerovre « prévoyance » à l'ensemble des salariés des etneerspris de la branche, qleule que siot la tlilae de ces entepeirrss qui les emploient.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Annexe

Garanties du régime de base

(Textes et tulbaaex non reproduits, cloulsebntas en lnige sur le stie [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rbuiqure « Piiltcubnaos ocfeielfls » « Bleiuntls oilecfifs des cvoonnitens cioeotlvls », **pages 174 à 228.**) [https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210023\\_0000\\_0014.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210023_0000_0014.pdf/BOCC)

1. ?À l'issue d'un parrucos de ftaoromin individualisé ;

2. ?À l'issue d'une démarche ildelInviudie de voatlaidn des aiuqcs de l'expérience (VAE).

Il roepse sur : ? une définition du métier et des compétences associées ; ? une évaluation des compétences, par raroppt à un eeslnmbe cmmoun de référentiels ; ? des modalités et des cinonidots de mesis en ?uvre communes.

L'ensemble de ces éléments snot définis dnas les différents référentiels rédigés lros de la création ou de la rénovation du CQP.

Le présent accord, qui s'incorpore aevc ses aenvntas dnas la cvneiootnn ctoievclle nlotniaae du cmemocre de détail aneartiilme non spécialisé (IDCC 1505), fxie les moneys et les modalités de création et de délivrance des ceartcifts de qifalautiocin pnoeeslnorsife (CQP) au sien de la branche, dnot elle est certificatrice.

Les modalités de msie en ?uvre snot décrites dnas un cihear des cagerhs établi ptiramareneit en CPNEFP. Celui-ci est dbilpsnioe auprès de l'autorité délivrant les CQP par délégation de la CPNFEP : l'association puor le développement du patairmise dnas la bcrhane du cocmrmee de détail aeiimltanre non spécialisé ? ADPP 1505.

(1) La CENFPP s'entend des mmebers qui la copesmont à saivor les représentants des otiosingarnas pereenonofillss et des oaingatirnoss sicldynaes de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.

Article 2 - Principes généraux  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Article 2.1 - Philosophie du dispositif et priorités de la branche

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les osoangirtinas scaydenlis d'employeurs et les oitiranaogsns syaencldis de salariés représentatives au sien de la bhcrnae réaffirment l'intérêt des CQP pour les erprnseiets et les salariés du commerce de détail atmalnerie non spécialisé, dnas l'objectif de : ? développer l'attractivité des métiers extsintas dnas la bcanhre ; ? sécuriser les prruocas en psnroslfasnioeaint les salariés et les nuvaouex arrivants, au sien de la bhacrne et en développant la rensnscaianoe métier ; ? ofirfr des tarjrieootcs pnleonsiesofrles aux salariés en pacle dnas les eerniprests ; ? forsaeivr et ancacopegmr la création et la rserpie d'entreprises du cmrmoece de détail amilinertae non spécialisé ; ? répondre aux aetnttes du cmsuameootnr en développant une ofrfe de service celnit adaptée ; ? répondre aux évolutions de l'appareil commercial.

Les oroignansaits sylceanids d'employeurs et les oarnanitisgs sednaylics de salariés représentatives dnas la bcanhre décident de maintenir, développer et rénover si bieosn les CQP aifn notamment, de : ? répondre au boeism d'actualisation des ftamorinos préparant aux CQP de la bhncrae et des certifications, au traervs de référentiels adaptés ; ? trarudie par lsedtis référentiels l'évolution pnsforeollesine au sien des métiers de la bhncrae et aegoaccpmnr les proacurs de fooratimn ; ? ganaitrr la cohérence des fmoiarotns pour répondre aux boesins des enreerpsits et aux pojters des salariés ; ? préciser le rôle enssieetl des tutrues dnas la csllaooaiitpitn et la tssroinsiamn des compétences dnas les enpeserirts et la branche.

À cet effet, elels rapeplelnt que les CQP de la bcnrhae snot pairtireoirs dnas luer msie en ?uvre et dnas luer financement, quel que siot le dosiistipf de pirse en charge.

Le CQP est composé : ? d'un référentiel d'activités et de compétences qui preemt d'analyser les soitutans de tiaravl et d'en déduire les compétences et les csinoeansacs nécessaires, qui en découlent ; ? d'un référentiel de certification, qui définit les critères et les modalités d'évaluation des compétences asqiques et mesis en ?uvre.

Article 2.2 - Objectif des certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les CQP de la bhncrae du cmormcee de détail aanrtilemie non spécialisé attetnset de l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la branche.

La CPEFNP(1)est svaoerinue dnas les oairenitotns stratégiques de msie en ?uvre et dnas la délivrance des CQP.

Les oiagnsiaronts syecalidns d'employeurs npneosot à la CEFNPP la création d'un CQP dnas le cxnoette des métiers nvleeat du camhp d'application de la cnvtooinen clvtocliee nnlaaiote du crcomeme de détail atiemrinale non spécialisé (IDCC 1505).

La CFNEPP eixnmae l'opportunité de cttee création.

Chaque CQP est créé par un anvanet spécifique.

La création du CQP vuat pour une période prtbaïrooe de 2 ans qui tenit leiu d'expérimentation.

Au tmere de cttee période, le CQP est : ? siot ruiodecmt tctieaenmt pour une durée de 3 ans riebvnoulaee ; ? siot reconduit, après aesmjentuts validés en CPENFP pour une durée de 3 ans renouvelable. Les mdianftoicois apportées s'appliquent arlos aux cycels de froaimotn débutant après la décision de mitidoifaocn psrie en CFENPP ; ? siot supprimé par décision arrêtée en CPNEFP.

La CEPNFP puet décider à tuot monemt de créer, mfeiodir ou spprmeiur un CQP, nneoammtt en cas d'inadéquation de l'offre de

CQP de la bacrne poslsfionnrlee au rgared des évolutions du marché ou des diplômes et tetirs ponesronsfeils existants.

(1) La CFPENP s'entend des mrmbees qui la cnospomet à soaivr les représentants des oainitroagnss pesrnfeneioollss et des onorigaantsis sedyialncs de salariés représentatives dnas la bcanhre, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Article 2.3 - Enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Tout CQP créé est enregistré au RNCP.

Cet eiergrtmnenset a pour ojiftcbes de perretmtte : ? une véritable rsaocainscenne des qiaaolciftuins des salariés ; ? le développement de l'attractivité des CQP de la brchnae du ceorcmmme de détail amarilniete non spécialisé auprès du pubilc ; ? aïsni que l'accès à un panel élargi de ftneciannems pour les acitnos de foimatron préparant à ces CQP.

Article 3 - Parcours de formation professionnelle de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Article 3.1 - Le parcours CQP

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les oaonairgntsiss lceyadins d'employeurs et les otrsnnaiagos saynleicds de salariés représentatives au sien de la bnarhce décident de l'ordonnancement des CQP de la bnarhce en un « Pocarurs de pfiosanlonaisseoirn ».

Ce pcaurors répond à l'objectif des onoaasiintgrs sancldyeis d'employeurs et des osirtgoninaas siancdeyls de salariés représentatives dnas la bchnare de gatairnre une évolution pniorlolesnsfe des salariés, en son sein, tuot au lnog de luer vie professionnelle.

Ce purroacs s'articule en toris neaiuvx formalisés dnas le carde de CQP.

Article 3.2 - Les CQP de la branche professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les CQP créés cnsneproodert aux trios nvauix définis dnas les référentiels de compétences établis par la brhncae plnelrnfneooise siot : ? niaevu 1 : CQP employé de vnete du cmorcme atinlremaie de détail (avenant n° 1 au présent accord) ; ? nveiau 2 : CQP vendeur-conseil décliné en 3 métiers : ?? CQP vendeur-conseil permuir (avenant n° 2 au présent accord) ; ?? CQP vendeur-conseil en pitodrus bieoougqils (avenant n° 3 au présent accord) ; ?? CQP vendeur-conseil en épicerie (avenant n° 4 au présent accord) ; ? nvieau 3 : CQP mnagear d'unité caecorimlme du cmrmoece de détail (CQP MUC-CAD) (avenant n° 5 au présent accord).

Article 3.3 - Les blocs de compétences des parcours de formations des CQP

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les citcrtiafes de qiiclauoitfan poneoslnfrielse (CQP) snot aciecbslses par bccls de compétences.

Le cteonnu de la frimtoaan présenté suos la fomre de référentiels de foriatomn est de la compétence esivuxlce de la brhcnae

professionnelle.

Le parcours de formation est adapté aux besoins du candidat en fonction du premier repérage des compétences. Il pourra compléter par les salariés à chaque étape de leur formation, à travers l'obtention d'une certification ; ? d'améliorer l'accessibilité aux CQP par la voie de la VAE.

L'individualisation du parcours de formation permet d'adapter la formation aux exigences des entreprises et des salariés de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Ces blocs de compétences ont pour objectifs : ? de répondre aux besoins de qualification ; ? de reconnaître les compétences acquises par les salariés à chaque étape de leur formation, à travers l'obtention d'une certification ; ? d'améliorer l'accessibilité aux CQP par la voie de la VAE.

Ce parcours pourra être dispensé par l'entreprise dans le cadre d'un processus de formation en situation de travail ou par un prestataire de formation externe habilité par la CNFEP(1).

La CENFP délègue à l'association pour le développement du métier dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? la coordination et la mise en œuvre des référentiels de formation dans le cadre du suivi des compétences de formation habilités.

*(1) La CNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

Article 4 - Règles de mise en œuvre et de gestion des CQP  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Article 4.1 - Public concerné  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les CQP sont délivrés par la CENFP(1) aux personnes suivantes : ? les salariés des entreprises etant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), quel que soit le statut de la personne ; ? les personnes, salariées ou non de la branche, ayant un contrat professionnel défini dans la branche dans le cadre d'un reclassement, d'une reconversion, d'une réorientation, d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

*(1) La CNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

Article 4.2 - Organismes habilités  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La CNEFP(1) décide de la mise en œuvre de l'attribution de l'habilitation à passer une formation préparant aux CQP de la branche, aux personnes de formation qui en font la demande ou qui ont été présentés par l'organisation syndicale d'employeurs concernés.

La demande est formalisée par un dossier d'habilitation adressé à l'association pour le développement du métier dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? qui procède à son instruction.

L'association pour le développement du métier dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? présente à la CNEFP les dossiers des candidats rattachés les compétences et les personnes de mise en place et de pérennisation des formations préparant aux CQP de la branche.

Les organisations d'employeurs et les organisations de salariés représentatives au sein de la branche confient à l'association pour le développement du métier dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? la vérification de la mise en œuvre des préconisations de la CNEFP quant au contenu de la formation préparant au CQP de la branche par les organismes de formation habilités.

La CNEFP peut décider du rite de l'habilitation, notamment dans les cas suivants : ? non-respect de la convention d'habilitation ; ? méconnaissance de la situation juridique et/ou économique de l'organisme de formation.

*(1) La CNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

Article 4.3 - Modalités d'évaluation et d'attribution  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Article 4.3.1 - Évaluation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La CENFP(1) délègue l'évaluation à une commission d'évaluation (ou jury).

Cette commission d'évaluation est composée au minimum de trois membres (ou jurés). Ces membres sont désignés selon les modalités établies par les conventions créant les CQP.

La commission d'évaluation évalue les candidats sur la base des référentiels de compétences et de critères de certification perçus à chaque CQP.

*(1) La CNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

Article 4.3.2 - Modalités d'attribution  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié, à l'attention de la commission de certification de la CENFP(1), selon les modalités prévues par l'avenant créant le CQP.

La CNEFP décide de la mise en œuvre de l'attribution du CQP aux candidats ayant présenté les épreuves de certification.

Elle peut décider de passer au candidat de passer le ou les blocs de compétences non acquis, dans le délai qu'elle fixe suivant la date de la décision qu'elle a rendue.

Les candidats peuvent bénéficier des blocs de compétences de la certification qu'ils ont acquis pendant une durée indéterminée.

Il est institué une mention « Félicitations du jury » qui atteste les candidats ayant démontré leur excellence, dans la maîtrise des compétences attendues, lors de toutes les épreuves et selon tous les avis intervenant dans la certification. La CNEFP est sollicitée dans l'attribution de cette mention.

Les décisions de la CNEFP sont communiquées par l'association pour le développement du métier dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? à l'organisme de formation ayant présenté les candidats au CQP.

*(1) La CNEFP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.*

*oignisaartns snylcedais de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.*

#### Article 4.4 - Recours

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La CFPENP(1) puet être saisie, par le candidat, d'un rucroes cornte l'une de ses décisions de ruefs d'attribution dnas un délai de 6 mios suavnit la dtae de la réunion au curos de lullaqee la CFPNEP a statué sur l'attribution ou non du CQP.

La CPFENP procède au réexamen du dissoer du candidat.

Elle rstee seanriovue dnas sa décision.

*(1) La CFPENP s'entend des mebrems qui la cemnpsoot à soavir les représentants des oisnaaiogrtns poonlrsefeiseln et des otngianiraoss scnayldies de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.*

#### Article 4.5 - Classification

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le tliiurate du CQP qui a aqcius 6 mios d'ancienneté dnas le métier et au psote crsnoenpdraot au CQP, diot accéder au naveiu de ctiaaclissofn diudt CQP.

Ce délai de 6 mios court à cmeptor de la dtae de délivrance du CQP par la CFPNEP(1).

Le caniddat anyat obetnu le CQP par la vioe de la VAE accède au naveiu de ciaoscafilstn crnnardseoopt dès la dtae de délivrance du certificat, suos réserve qu'il ocupe le psote correspondant.

*(1) La CEPNFP s'entend des mrbmees qui la cepoonmst à svoair les représentants des oganritoinass poloirnelenefss et des oaogrntasnis saednilycs de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.*

#### Article 5 - Modalités d'accès aux CQP

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Article 5.1 - Modalités d'accès par la voie de la formation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les CQP de la bhncare du ccmermoe de détail areltmanii ne spécialisé snot aebsielsccs par les veois prévues nateommnt par la footmian prnfonsloieesle ctinuone et solen les modalités définies par les dtonpiissios ceelnntlotieovns spécifiques, les doisntiispos légales et réglementaires.

Article 5.2 - Modalités d'accès par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les CQP snot aiseiclebscs par la VAE, lorsqu'une expérience professionnelle, salariée, non salariée, cinonojt caoelrtlbuaor ou bénévole issu du sceetur associatif, puet être justifiée, d'au moins 1 an, au corus de lulaeqle ont été meiss en ?uvre des compétences en lein aevc le CQP visé.

Les ongtniaasrois sadelicyns d'employeurs et les osairiatgonns sncyleadis de salariés représentatives au sien de la bcnahe confient, à l'association puor le développement du piisatmrare dnas la brhance du comcmere de détail aaelriimnte non

spécialisé ? ADPP 1505 ?, l'instruction des disesros de VAE.

Dans le cadre d'une démarche d'accès à un CQP de la branche, le cdiandat à la VAE diot se présenter aux épreuves de ciraoteficitn prévues par l'avenant créant le CQP, conformément aux ditionissops définies par la branche.

Pour la VAE, le dsiiotpsif d'accès à un CQP de la banhcre crmnpoed : ? un stgae « démarche VAE » de 7 hurees réalisé par un orgainmse habilité à cet eefft par la CFPENP(1); ? un aoncnmmapgeet de 35 herues réalisé par l'organisme habilité à cet eefft par la CNFPEP ; ? un complément de foaortmin d'une durée malmaxie de 150 heuers porura être proposé et srea dispensé par les oirnsgmeas habilités par la CPNEFP. Il puet être mis en ?uvre pneadnt la période d'accompagnement et puet être renouvelé en cas de vaioaltidn peiltalre du dsoiser de VAE par la coommsisin d'évaluation ; ? une évaluation.

*(1) La CFNEPP s'entend des meembs qui la csonpomet à sioavir les représentants des oagiatrsnnis psfelnenosroleis et des oaigiansotrsn scndaileys de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.*

#### Article 6 - Tutorat du salarié en CQP

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans le crdae des aicotns préparatoires à un CQP de la branche, les ogsntaoaiirns sildneaycs d'employeurs et les oroitinaagnss scadnyelis de salariés représentatives au sien de la bacnhre rdenent obiiegoltars la désignation d'un tuteur, sa famotoirn et son accompagnement.

À cet effet, les oastioringans sdnaycleis d'employeurs et les oitnaagrosnis snadiyecls de salariés représentatives au niveau de la bnrchae danmneedt aux enspertries : ? d'organiser les ciinodots nécessaires à l'exercice de la msoiisn des trutues conformément aux disosnipotis légales et cneinelnontvoels en vigueur, naommmnett cleees prévues à l'article 9 de l'accord du 19 airvl 2021 reitalf à la fritoaomn pfrolinesesonle et à l'alternance ; ? de vioeraslr le rôle du teuuur auprès des atarntens et des auerts salariés, neotnammt par la msie en pacle d'avantages sociaux, d'évolutions de carrière ou de toute autre dtosiisiopn puls favorable.

Cette fomotraine est adaptée aux différents nevaux des CQP de la branche.

La fmiaotron et l'accompagnement des tutures snot réalisés par les osgrmneias de fmrooiatn habilités à cet eefft par la CPFNEP(1).

Les mioinsss tltoruaes snot confiées à des pifoeleorssnns vritnleoas anyat au mnois 2 ans d'expérience pnionfrolsselee dnas une qaticliiaofun en rrapopt aevc l'objectif de qcaaiuloitfn pneloeoliffsrne visé.

Lorsqu'il est salarié, le tuuutr ou le maître d'apprentissage ne puet eceexrr simultanément ses fictionnos à l'égard de puls de duex salariés tlieruiats de ctrantos d'apprentissage, de professionnalisation, de roniesocervn ou potroiomn par l'alternance « Pro-A ». Il puet néanmoins aueilclcir un altaenrt supplémentaire dnnot la ftiomaron est prolongée en cas d'échec à l'examen. Dnas ce cas, l'exercice de la mioissn ansii confiée au salarié tteuur derva être pirs en ctmope dnas l'appréciation de ses résultats individuels.

L'employeur puet aerussr lui-même le tutorat, dès lros qu'il rplemit les cnditinoos de qiaailciutfon ou d'expérience. Ce dernier, qeul que siot son statut, ne puet aseurr cette msioin à l'égard de puls de duex salariés.

La prsie en chgrae des coûts liés à la foiontcn tatluore est proposée en CEPNFP et validée en SPP de la bnacrhre du ceomrmce de détail anitrlimeae non spécialisé.

*(1) La CFPENP s'entend des mreembs qui la cmeospsnt à sivoair les représentants des onioigratinas pflslooesnnereis et des oniniagoastrs snaieldycs de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article 3 du présent accord, la formation du candidat peut être dispensée, conformément aux référentiels de compétences de la branche : ? siot d'entreprise par l'entreprise dans le cadre d'un parcours de formation en situation de travail, conformément au référentiel d'activités et de compétences ; ? siot par un organisme de formation agréé par le CEPFNP(1).

(1) La CFNEPP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Article 7.1 - L'entreprise peut dans le cadre du parcours CQP solliciter des formateurs internes pour accompagner le candidat dans l'obtention du CQP

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Pour ce faire, les formateurs internes doivent : ? avoir une connaissance approfondie du métier visé ; ? appréhender correctement le périmètre du CQP, ses outils et ses modalités d'exécution ; ? avoir suivi une formation de formateur.

Les formateurs internes ont pour mission de : ? participer à la mise en œuvre de l'action CQP menée par une entreprise ; ? mettre en œuvre les procédures de formation ; ? organiser et animer les formations ; ? assurer l'accompagnement des candidats au CQP ; ? faire un bilan des entrées et sorties des candidats au CQP.

Article 7.2 - Les évaluateurs internes peuvent être le responsable hiérarchique du candidat, un expert professionnel, un responsable des ressources humaines (RH), dont le choix appartient à l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Pour ce faire, ils doivent disposer des prérequis suivants : ? être formé par un des partenaires de formation habilités en CFNEPP(1) pour assurer ses missions ; ? être légitime pour réaliser le repérage des compétences, c'est-à-dire : ? avoir une bonne connaissance du candidat et de ses réalisations ; ? avoir une appréhension précise des compétences requises du métier visé par le CQP ; ? avoir des compétences en matière d'entretien.

L'évaluateur interne a pour mission de : ? repérer les compétences du candidat en amont du processus de recrutement et lui présenter la démarche CQP et le référentiel CQP ; ? accompagner le candidat tout au long du processus de recrutement (motivation, réassurance, aide, suivi) et faire un point régulier avec le candidat sur son cheminement ; ? participer au développement des savoir-faire des candidats en fonction de ses compétences ; ? il transmet au candidat les règles, les normes et la culture de l'entreprise ; ? évaluer les compétences des candidats en situation de travail ; ? préparer les éléments nécessaires à la commission d'évaluation. A cet effet : ? il rassemble en amont de cette commission les différents éléments permettant d'apprécier et de mesurer l'évaluation des compétences des candidats ; ? il se rend dans les locaux (physiquement ou par téléphone) pour répondre aux questions de la commission d'évaluation pour mener son évaluation finale.

Afin de permettre la mise en place de cette formation en situation de travail dans tous les secteurs de la branche, quel que soit l'effectif, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche instituent une prise en charge financière pour la formation dispensée dans l'entreprise, dans le cadre de

la préparation à un CQP.

Ce financement est défini selon les modalités établies par les conventions créant les CQP et s'effectue conformément aux critères de prise en charge déterminés en CPNEFP.

(1) La CFNEPP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Article 8 - Dispositifs spécifiques de prise en charge

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans le cadre de la formation en alternance, la SPP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé utilise une éligibilité de la formation CQP dans les dispositifs de prise en charge.

La CPNEFP(1) détermine les niveaux de prise en charge des actions de formation ainsi que les frais annexes.

Elle valide sa mise en œuvre dans le cadre de la scotisation prioritaire parrainée (SPP) de la branche.

(1) La CFNEPP s'entend des membres qui la composent à savoir les représentants des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dûment mandatés pour y siéger et délibérer.

Article 9 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 10 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à tous les secteurs quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent accord prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 11 - Mise en œuvre et gestion de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche s'appuient sur l'association pour le développement du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent accord et de ses annexes (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.).

Elles désignent l'association pour le développement du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? pour sa mise en œuvre et sa gestion.

Dans ce cadre, l'association pour le développement du commerce de détail alimentaire

non spécialisé ? ADPP 1505 ? est chargée : ? d'assurer les rniatelos aevc les peeraaittrss de formation, les iutniottnss rtveeails à la fmrotaion professionnelle, les cdtndnaais à un CQP seoln les modalités établies par les avntnaes créant les CQP ; ? d'assurer l'organisation des ciimomssons d'évaluation et les loeantns aevc les jyrus dedisets cissooimms ; ? de réaliser tuote arute action rvlaitee à la msie en ?uvre des CQP.

Article 12 - Bilan annuel et suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les ogtannorisias siyedlancs d'employeurs et les onsaarngitios sedyailcns de salariés représentatives au sien de la bhacrne assurent, chquae année, le sviui de la msie en ?uvre du présent accord.

À cet effet, un blain de msie en ?uvre des CQP est présenté, cuhqae année, lros des réunions de la CEPFNP(1). Ce balin pertroa nomtmaent sur : ? le sviui des cdnatiads aaynt otbneu luer caoctitieirfn ; ? le bailn qntaituaf et qlutitiaaf des CQP svius dnas l'année en corus ; ? le balin des jyrus réunis au crous de l'année ; ? le bilan du coût fncaienir ; ? l'habilitation des oriagesmns de formation.

La CPENFP puet décider de réviser les CQP.

En outre, dnas le cdrae de ce suivi, en cas d'évolution des ditnopoissis légales et/ou réglementaires nécessitant des moftcoaindiis ou des aménagements du présent accord, les orgianiantoss saylidecns d'employeurs et les orgitsannoais seaycnidls de salariés représentatives au sien de la brchnae cieovnnnnnet de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner ttoue miitcoidoafn utile, à la msie en conformité du texte.

*(1) La CENFP s'entend des meemrbs qui la csnpomoet à saivor les représentants des oasignnrtoais pnelsilorsenoefs et des oagnorntsaiis snelyidacs de salariés représentatives dnas la branche, dûment mandatés puor y siéger et délibérer.*

Article 13 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acrcod est clncou puor une durée indéterminée.

Sous réserve du dorit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il etenrra en veiugur le pemeir juor du mios siunvat la paucboliitn de l'arrêté d'extension au Jurnaol ofiicfel de l'avenant n° 138 du 12 jaienvr 2021 reltaif à la mtcidifoioian du chmap d'application et de l'intitulé de la cveonitnon clctlveoie (IDCC 1505) ansii qu'à la msie à juor des diisnsopotis conventionnelles.

Article 14 - Publicité et formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acorcd est établi en un nborme sffuinast d'exemplaires puor être remis à cuhcnæ des paitres signataires.

Après aivor été notifié à l'ensemble des ongrnstoaaisi scdcinylæs représentatives dnas le cahmp d'application de la cietnvoonn cvlicoltee naloanite du ccroemme de détail aieirmntale non spécialisé, il est déposé en un examlepieie oanrigl et une copie srea envoyée suos frmoe électronique à la dreiction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un elmxprieæ srea également communiqué au gffree du cesniol de prud'hommes de Paris.

Article 15 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les ognsiroiarnas seydnlaics d'employeurs et les oriaonagtsins sdlaeniycs de salariés représentatives au sien de la bnrchæ snot coenuenvs de ddemnaer snas délai l'extension du présent accord, conformément aux aeltircs L. 2261-19 et stivnuas du cdoe du travail.

Article 16 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

*Les oignsiarnaots sneatiagirs de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, pneuvet dmnaeder à tuot monmet sa révision, conformément aux dpiioostsns de l'article 3 de la connevton coeicllvte notnaliae du crommee de détail aaiteilmnre non spécialisé (IDCC 1505). (1)*

Il porrua également être dénoncé dnas les cdtonionis prévues par l'article 4 de la ctonvoeinn cclletlovie et des dnssiooitpis légales en vigueur.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du reepsct des doiisntosips de l'article L. 2261-7 du cdoe du tirvaal et en apopalctin des doosintpsis des aeltircs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jenipurdscru de la Cuor de cassation. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)*

Article 17 - Adhésion  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, tutoe osainrogaitn sanicydle représentative de salariés asini que ttuoe osaoatnigrin snyliacde ou asiscotaion d'employeurs ou des emlperouys pirs iilneeivmleddnut puenevt adhérer au présent accrod ultérieurement.

*Cette adhésion est vlbaale à prtair du juor qui siut celui de la niociifttoan de l'adhésion aux stianeigras de la présente cnvtooienn et du dépôt à la dtceroiin générale du travail, conformément aux dsiionposits réglementaires prévues par les arctels D. 2231-1 et sutavnis du cdoe du travail. (1)*

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rsepect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)*

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Dans le carde de la rritoustcratuen des bnrhceas professionnelles, à l'initiative des onasiontgaris pnleoriesolsnfs des métiers du coemcrme de détail atrlieaimne spécialisé, les oorigtaianss sdaylencis d'employeurs et les osotingaarnis scildanyes de salariés représentatives au sien de la brhance ont décidé de fraie évoluer le cahmp d'application de la civooenntn cvicetlote du cmcreome de détail des furits et légumes, épicerie et prioduts laeriits (IDCC 1505) en procédant : ? d'une part, à la création d'une cvneoointn cvtilecole des métiers du cecmrome de détail atmeinalire spécialisé (IDCC 3237) puor les espetiernns exerçant ces activités ; ? et, d'autre part, à la maiidctiofon du cmahp d'application et de l'intitulé de la coviontenn coetiltcve noltinaæ du cmorecme de détail des fiutrs et légumes, épicerie et pdrouits letirais qui dveinet la cvtieononn clcltoieve nhltaoæ du cmrcome de détail aainmlertie non spécialisé puor les eseptrneis et cermmeos d'alimentation générale, les supérettes, les supermarchés dnot l'effectif est inférieur à 11 salariés et les cmmeoers de podurtis bgoiueliqos à danontime aentlmriæ qeul qu'en siot l'effectif.



cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                      |
|-----------------------|------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP,                                                |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>FS CDFP ;<br>CGT CSD, |

Article 1er - Description de la qualification  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

#### 1.1.?Métier en lein avec la certification

Employé de vnete du cmmmeoe aairltenmie de détail.

#### 1.2.?Missions principales

L'employé de vntee du cmromece aatilemnire de détail accueille, imfrnoe et oritene la clientèle du cocommee aantiremlie de détail.

Il (elle) asuse la tenue de l'espace de vnete ou du royan et la msie à ditiposion des produits, en anilauppqt les règles et les cnegiosns de qualité, d'hygiène, de sécurité et de rscepet de l'environnement en vigueur.

#### 1.3.?Lieu de travail

Le triiultae du CPQ employé(e) de vntee du crmcomee altaniimere de détail erxece son activité dnas un pinot de vnete du cmmmoree de détail aiimranlete non spécialisé.

#### 1.4.?Situation hiérarchique

L'employé de vente du ccomemre alanemtirie de détail tlarlvaie suos la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe] d'entreprise, mnaeagr d'unité commerciale, rapboelsnse de ponit de vente, rpseasonble de rayon?).

#### 1.5.?Classification

L'employé de vente du ccrmeome atlainrimere de détail a la cifsscoilatain naeivu E3 de la glilre de cioilsascifan de la cvooeitnnn ccloevitile naltionae du cmorceme de détail aitalrmene non spécialisé (IDCC 1505), ce, au buot de 3 mios d'ancienneté au ptsoe dnas la même entreprise.

Article 2 - Modalités de la certification  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La ciitaicforten est délivrée par la ciomissomn ptairirae ntiloaae de l'emploi et de la fotaoimrn pfossennlirloe (CPNEFP) de la branche, sloen les doitnsoipiss prévues dnas l'accord du 12 jeilult 2021 rialetf aux criietactfs de qiauitaifocln penerfnlsoilose dnas la brachne du cmmcoree de détail aimentarlie non spécialisé (IDCC 1505).

La cteitfcioain est réalisée sloen les dnpsiiisotos du présent avenant, lqeul est annexé aux dpoisnotiss de l'accord du 12 julelt 2021, précité.

#### 2.1. ? Coiomtpison de la comisosimn d'évaluation du CQP (jury)

La cimsiomosn d'évaluation est composée comme siut de : ? duex penrnoffseislos désignés par la fédération représentative du métier ; ? un représentant (un représentant de l'organisme de fomirtaon habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

#### 2.2. ? Les épreuves de citcitfaeorin du CQP

Les épreuves de ciierftaicton snot organisées solen les modalités prévues par le référentiel de cirattcifeion :

Bloc de compétences 1 : présentation, msie en royan des pdtrious et vérification du bon état mcaahrnd de l'espace de vetne du crmmecoe aienatlmrie de détail

Durée de l'évaluation : 15 minutes.

? Présentation par le cnaidadt d'une msie en étal/ raoyrn fiat en enreptisre à l'aide d'un dsosier photo.

? Ertinteen avec les mmberes de la cssimoimon d'évaluation : ? qenioeenmstt à prtir d'une phtoo d'un royan ou d'un étal, présentée au caniddat ; ? bailn du dseoir ptoho réalisé par le cidadant ; ? qtnsunomeienet sur les poriufts mis en royan par le ciaaddnt et lerus pacipierlms caractéristiques (famille, nature, provenance) ; ? qotinnmeneesut sur les rqseius QSHE et les règles QSHE à rtepeesr dnas le crdae de la msie en royan des puridtos ; ? balin des activités de msie en royan et de vérification de l'état mahrnacd que réalise le candidat.

Bloc de compétences 2 : vtnee et rialteon cnleit dnas le pinot de vetne alimentaire

Durée de l'évaluation : 10 minutes.

? Msie en suoittain reconstituée d'une vetne à un cnliet jusqu'à l'encaissement en présence de la cisosmoimn d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle risntnoaeutct une sititaoun prsoelofinlneze à lqleulae est confronté le candidat. Une pnneorse extérieure à la cososmiimn juoe le rôle d'un cnliet potentiel.

? Enteeitrn avec les mmrebes de la csimoosimn d'évaluation : ? bailn de la msie en siiatoutn ; ? bialn des activités de vente réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 3 : réception et saockgte des produits

Durée de l'évaluation : 5 minutes.

? Eteetnrin avec les mermebs de la cmiooimssn d'évaluation : ? bailn de l'activité de réception, de skatocge et d'approvisionnement des prudtois que réalise le cidadnat ; ? qnensitmneuoet sur les rsiequs QSHE et l'application des règles QSHE par le cddnaait lros de la réception et le satockge des produits.

#### 2.3. ? Les ouilts d'évaluation

La ciomssmon d'évaluation évalue les compétences du cadnidat et rnengesie le leirtv d'évaluation.

#### 2.4. ? L'évaluation dnas le cadre de la vlaotidin des acuqis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des ctaaddins icrintss dnas une démarche de VAE, les éléments sniauvts snot pirs en cmtpoe par la cimooisimn d'évaluation : ? le disoser de VAE ; ? l'entretien avec la csimsmoimn d'évaluation.

#### 2.5. ? Déroulement de la délibération

Un représentant de la bhnrce svsuipree et croodnone le déroulement des épreuves d'évaluation.

La cssmoomiimn d'évaluation émet un aivs circonscié auprès de la cimooimssn de crtioetfciian (CPNEFP) qui délivre le tirte du CQP.

Les aivs émis par la cimooimssn d'évaluation snot tnamsirs par un représentant de la bhnrcae à la CFPENP qui sutate sloen les modalités prévues par l'accord du 12 jeilult 2021 rialetf aux CQP dnas la bhnrcae du comcrmee de détail arlaimteine non spécialisé.

Article 3 - Référentiel de compétences du CQP employé de vente du commerce alimentaire de détail  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le référentiel de compétences est organisé en 3 blocs de compétences repris en annexe du présent avenant.

Article 4 - Champ d'application de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à tous les secteurs quelle que soit leur taille, les associations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 6 - Mise en œuvre et gestion de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la profession de boulanger-pâtissier de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche désignent l'association pour le développement du partenariat dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? pour la mise en œuvre et la gestion du CQP employé de vente du commerce de détail alimentaire.

Dans ce cadre, l'association pour le développement du partenariat dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? est chargée : ? d'assurer les relations avec les partenaires de formation, les institutions revêtues à la formation professionnelle, les instances au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ; ? d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys d'évaluation ; ? de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elle s'appuie sur l'association pour le développement du partenariat dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.).

Article 7 - Bilan annuel et suivi de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP employé de vente du commerce de détail alimentaire est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP.

e bilan pré-établi sur : ? le suivi des candidatures ayant obtenu l'adhésion ; ? le bilan d'activité et d'impact du CQP dans l'année en cours ; ? le bilan des jurys réunis au cours de l'année ; ? le bilan du coût financier ; ? l'habilitation des organismes de formation.

La CFENPP pourra décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la mise en œuvre du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective conventionnelles.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

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

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

Article 10 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 11 - Révision et dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les organisations professionnelles d'employeurs, ou ayant adhéré à l'avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale de commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de

*l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)*

Article 12 - Adhésion  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associative d'employeurs ou des employeurs pils idenevlemindult puenevt adhérer au présent avenant ultérieurement.

*Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires du présent avenant et du dépôt à la direction générale du travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et D. 2261-3 du code du travail. (1)*

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent avenant a pour objet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé ainsi qu'aux attentes des entreprises ayant un pejoint penoseorsifnl dans la branche.

Dans cet esprit, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont mis en place un avenant 1 concluant au CQP d'employé de vente du commerce de détail.

L'employé de vente du commerce de détail

Le CQP d'employé de vente du commerce de détail est destiné à favoriser l'insertion professionnelle et le développement des compétences des personnes désirant s'orienter vers les métiers de la branche.

Il permet par conséquent l'acquisition du langage professionnel et l'initiation aux pratiques professionnelles des personnes du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Cette « mise à l'étrier » permet de découvrir l'univers du commerce de détail et de s'inscrire dans un parcours professionnel. Elle donne la possibilité de poursuivre sa formation professionnelle dans un des métiers de la branche.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Annexe Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP employé(e) de vente du commerce de détail accueille, informe et oriente la clientèle du commerce de détail.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou du rayon et la

mise à disposition des produits, en appliquant les règles et les consignes de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement en vigueur.

Il (elle) tient sa responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef(fe) d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon).

En fonction de la structure de l'entreprise, il (elle) est en relation avec : ? les clients particuliers et professionnels ; ? les fournisseurs de l'entreprise ; ? les salariés de l'entreprise.

Les principales situations rencontrées sont les suivantes : ? mise en rayon des produits et réassort dans l'espace de vente ; ? vente de produits et emballage ; ? réception des produits et mise en stock.

Exemples d'appellations du métier

Employé(e) de commerce, employé(e) de magasin

Référentiel d'activités

? Mise en rayon des produits et réassort dans l'espace de vente : ? mise en rayon des produits ; ? réassort des rayons ; ? vérification de la bonne présentation des produits ; ? rotation des produits en fonction des dates de péremption et de leur fraîcheur ; ? application des règles QSH(1).

? Vente et relation clients : ? accueil des clients ; ? information des clients sur les produits ; ? emballage des produits ; ? vente ; ? encaissement.

? Réception et mise en stock : ? réception des produits ; ? mise en stock des produits dans les caux et matériels adaptés ; ? réalisation des inventaires ; ? application des règles QHSE.

Référentiel de compétences

? Bloc de compétences 1 : présentation, mise en rayon des produits et vérification du bon état matériel de l'espace de vente du commerce de détail : ? identifier les principales caractéristiques des produits (famille, nature, provenance) ; ? décrire les produits dans les rayons dédiés dans le respect des consignes en vigueur (accessibilité, température, famille, nature, taille, aspect, etc.) ; ? réaliser une présentation attractive des produits selon les consignes en vigueur (rythme et dimensionnement de la présentation, utilisation des couleurs, etc.) ; ? appliquer l'étiquetage des produits dans le respect de la réglementation croamimcele au sein de l'espace de vente, selon les consignes en vigueur dans l'entreprise ; ? vérifier le bon état matériel de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène) ; ? réaliser le réassort des produits sur les rayons selon les consignes en vigueur ; ? effectuer les produits ayant subi des altérations, etc. et mettre en œuvre la procédure de retrait en vigueur, sous contrôle du (de la) responsable ; ? identifier les règles QSH liées à son activité ; ? identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QSH relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation (DLC/DLUO/DDM(2)), etc.), etc. dans l'espace de vente, mettre en œuvre la chaîne du froid, etc. des matériels utilisés) ; ? réaliser le nettoyage et l'entretien des rayons, meubles et équipements en appliquant les règles QSH et consignes en vigueur dans l'entreprise.

? Bloc de compétences 2 : vente et relation client dans le point de vente : ? accueillir les clients et identifier leur besoin ; ? orienter les clients vers les produits répondant à leur besoin ; ? informer à un premier niveau les clients sur les produits ; ? proposer un service complémentaire aux clients (découpe, emballage cadeau, etc.) ; ? recevoir et traiter les réclamations éventuelles des clients ; ? réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude qu'il s'agisse des éléments présentés à l'attention (clients pressés, etc.) ; ? présenter les produits présents simultanément en caisse.

? Bloc de compétences 3 : réception et stockage des produits : ? vérifier la conformité de la livraison selon les consignes en vigueur : qualité visuelle (aspect, calibre), température, étiquetage et quantités ; ? s'assurer des produits en fonction des consignes en vigueur et des règles de sécurité et de

(température, luminosité, inflammation, toxicité?) ; ? réaliser des opérations d'inventaires dans le recsept des csnnogis en vuegiur ; ? ifeindtier les rsqeijs QSHE liés à l'activité de réception et de sgtkaoce des pduoirs ; ? ineedftiir et mtrtee en ?uvre les règles et cnneisogs d'hygiène rtilaeves au stgocake des pitudros et à luer miuotalainpn ; ? réaliser le ntetgaoye et l'entretien des zeons de skotacge en apnqpliaut les règles QSHE et cgisonens en vueuigr dans l'entreprise ; ? atelrer en cas d'anomalie la pnersoe pertinente.

## Référentiel de certification

? Bolc de compétences 1 : présentation, msie en ryaon des prtiodus et vérification du bon état mhacnrad de l'espace de vtnee du crcmmeoe atnlieairme de détail

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) : ? présentation par le cdnadiat d'une msie en égal/rayon fiat en etresrpine à l'aide d'un dosiesr photo. ? eeintretn aevc les meberms de la comismison d'évaluation : ?? qmoiuneensnett à paitrr d'une pthoo d'un ryoan ou d'un étal présentée au cdaandit ; ?? bialn du desosir pthoo réalisé par le cddanait ; ?? qenionseumtmet sur les poutirds mis en raoyr par le caddanait et luers preicnialps caractéristiques (famille, nature, provenance) ; ?? qmetunsneenoit sur les rsuiques QSHE et les règles QSHE à retespecr dans le carde de la msie en royan des prtiodus ; ?? balin des activités de msie en royan et de vérification de l'état mnhraacd que réalise le candidat.

| Éléments de compétences                                                                                                                                                    | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui pemret de drier que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ? | Identifier les prneicaipjs caractéristiques des pirdtuos (famille, nature, provenance?)                                                                              | Les caractéristiques pnlrcpiiaes des pidrtuos snot expliquées                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                            |                                                                                                                 | Disposer les piudtros dans les rnyaos dédiés dans le rcpeest des cngsnieos en vueuigr (accessibilité, température, famille, nature, taille, assoatiocn de produits?) | Les pduoris snot positionnés dans les roayns et dans le pniot de vetne aifr d'être vlbiesis par le client |
| Les ciosgnnes en veuiugr dans l'entreprise snot respectées (accessibilité des produits, flalmeis et naeruts de produits, rpsecet de la température de conservation?)       |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                      |                                                                                                           |
| Réaliser une présentation atatctrive des putiords sleon les cisgonens en viuuegr (rythme et dqyauimne de la présentation, usttoaliin des couleurs, coinenometdnnt adapté?) | Les présentations des piodtrus snot ceoomnfrs aux cnosgines du (de la) responsable                              |                                                                                                                                                                      |                                                                                                           |
|                                                                                                                                                                            | Les pidtuors snot présentés dans le cenmdnnotniiieot adapté                                                     |                                                                                                                                                                      |                                                                                                           |
|                                                                                                                                                                            | Les orfefs snot mseis en vualer et présentées sur des stpropus définis                                          |                                                                                                                                                                      |                                                                                                           |

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Apposer l'étiquetage des pduoirs dans le recsept de la réglementation ccimralomee au sien de l'espace de vente, solen les cgeniosns en vugiuer dans l'entreprise                                                                                                        | L'étiquetage est positionné snas eurrer dans le recspet des consignes                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | Les cnonigses en veuguir dans l'entreprise snot respectées                                                |
| Vérifier le bon état marcnahd de l'espace de vnete tuot au lnog de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène?)                                                                                                                             | L'aspect et la présence des poirdtus snot contrôlés régulièrement                                         |
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | L'état, l'aspect et la propreté des roayns snot vérifiés régulièrement                                    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | Toute aolmniae est identifiée et les mseuers ciotevrrces snot réalisées dans le recepst des consignes     |
| Réaliser le réassort des puiordts sur les rnyaos sloen les congeinss en vigueur                                                                                                                                                                                         | Le réassort est réalisé dès que nécessaire dans le repscet des consignes                                  |
| Identifier les pitrudos anyat sbui des altérations, aertler et mtrtee en ?uvre la procédure de retairt en vigueur, suos contrôle du (de la) responsable                                                                                                                 | Une psonrnee pennrtteie est alertée luqorse des podtrius non cfnmeoros ou altérés snot identifiés         |
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | Les pduoirs non cmofenors ou altérés snot retirés et placés dans les zneos appropriées                    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | Les ciosgnnes en veuguir dans l'entreprise snot respectées                                                |
| Identifier les rseiujq QSHE liés à son activité                                                                                                                                                                                                                         | Les resquis snot caerlnmeit identifiés et expliqués                                                       |
| Identifier et mtrtee en ?uvre les règles et csnoegns QSHE raltieies à la mntopaiaiuin des protidus et à luer préparation (conservation (DLC/DLUO/DDM), peitocrton des pduoirs dans l'espace de vente, miantan de la chaîne du froid, neotgayte des matériels utilisés?) | L'ensemble des règles QSHE et ciosnnegs snot identifiées et meiss en ?uvre                                |
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | Une ponnrese pinntertee est alertée en cas d'anomalie                                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | Les msueres préventives et cvroiceetrs appropriées snot réalisées suos le contrôle du (de la) responsable |

|                                                                                                                                                |                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser le nettoyage et l'entretien des rayons, meubles et équipements en appliquant les règles QSH et consignes en vigueur dans l'entreprise | Le nettoyage et l'entretien des rayons, meubles et équipements sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité?) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

? Bloc de compétences 2 : vente et relation client dans le point de vente alimentaire

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) : ? mise en situation reconstituée d'une vente à un client jusqu'à l'encaissement en présence de la commission d'évaluation. Il s'agit d'un jeu de rôle où l'élève joue le rôle d'un client potentiel. ? et interagir avec les membres de la commission d'évaluation : ? ? bilan de la mise en situation ; ? ? bilan des activités de vente réalisées par le candidat.

| Éléments de compétences                                                                                                      | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?                                                                              | Accueillir les clients et répondre à leur demande | Les clients sont accueillis dans de bonnes conditions<br><br>La dame et les attentes des clients sont identifiées sans erreur par un vendeur de premier niveau |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Orienter les clients vers les produits répondant à leur demande                                                              | Les produits proposés sont adaptés à la demande des clients                                                                                                                                 |                                                   |                                                                                                                                                                |
| Informier à un client sur les produits                                                                                       | Les qualités des produits proposés sont clairement présentées<br><br>Les clients sont orientés vers la personne la plus appropriée (vendeur conseil, manager?) en cas de demande spécifique |                                                   |                                                                                                                                                                |
| Apporter un service complémentaire aux clients (découpe, emballage cadeau, cotisation particulière, manutention, livraison?) | Le service est adapté aux besoins des clients et est réalisé selon les consignes                                                                                                            |                                                   |                                                                                                                                                                |

|                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients                                                                                                               | La réclamation est prise en compte<br><br>Les clients sont informés et orientés vers la personne compétente pour gérer la situation                                                                        |
| Réaliser les ventes et les rendus-monnaie avec exactitude quels que soient les éléments pris en compte (clients pressés, nouveaux clients présents simultanément en caisse?) | Les procédures d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre selon les consignes en vigueur<br><br>La facture et la quantité de produits sont vérifiées<br><br>L'encaissement est réalisé sans erreur |

? Bloc de compétences 3 : réception et stockage des produits

Proposition de modalités d'évaluation (5 minutes) : ? et interagir avec les membres de la commission d'évaluation : ? ? bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits que réalise le candidat ; ? ? questionnaire sur les règles QSH et l'application des règles QSH par le candidat lors de la réception et le stockage des produits.

| Éléments de compétences                                                                                                                | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ? | Vérifier la conformité de la livraison selon les consignes en vigueur : qualité visuelle (aspect, calibre?), température, étiquetage et quantités | Les produits et emballages sont vérifiés au regard du bon de livraison<br><br>L'état visuel, la température, l'étiquetage et la quantité des produits et des emballages sont vérifiés selon les consignes |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stocker les produits en fonction des consignes en vigueur et des règles de sécurité (température, luminosité, inflammation, toxicité?) | Les produits et emballages sont stockés en fonction des consignes en vigueur et des règles de sécurité         |                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                           |

|                                                                                                                           |                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser des opérations d'inventaires dans le respect des consignes en vigueur                                            | Les opérations d'inventaire confiées (comptage des produits) sont réalisées sans erreur et renseignées sur un document ou outil approprié |
| Identifier les risques QSHE liés à l'activité de réception et de stockage des produits                                    | Les risques sont correctement identifiés et expliqués                                                                                     |
| Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes d'hygiène relatives au stockage des produits et à leur manipulation | L'ensemble des règles QSHE et consignes sont identifiées et mises en œuvre                                                                |

|                                                                                                                                    |                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QSHE et consignes en vigueur dans l'entreprise | Le nettoyage et l'entretien des zones de stockage sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité?) |
| Alerter en cas d'anomalie la personne pertinente                                                                                   | Une personne est alertée en cas d'anomalie repérée sur les conditions de réception et de stockage des produits                               |
|                                                                                                                                    | Les anciens clients sont mis en place sous le contrôle du (de la) responsable                                                                |

(1) Qualité, hygiène, sécurité et environnement. (2) DDL/DLUO/DDM : durée limitée de commercialisation / durée limitée d'utilisation optimale / durée de durabilité minimale.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) spécifiques aux fruits et légumes frais.

### 1.3. ? Lieu de travail

Le (la) titulaire du CQP vendeur-conseil peut exercer son activité dans un point de vente ou commerce de détail alimentaire.

### 1.4. ? Situation hiérarchique

Le vendeur-conseil peut avoir sous la responsabilité de son (sa) supérieur (e) hiérarchique (chef [fe] d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de rayon ?).

### 1.5. ? Classification

Niveau E5 de la grille de classification de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), selon les modalités définies dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux caractéristiques de qualification professionnelle dans la branche.

## Article 2 - Modalités de la certification En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux caractéristiques de qualification professionnelle dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

La certification est réalisée conformément aux dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'accord du 12 juillet 2021 précité.

### 2.1. ? Composition de la commission d'évaluation du CQP (Jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de : ? deux personnes désignées par la fédération représentative du métier ; ? un représentant (un représentant de l'organisme de

## Avenant n° 2 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP Vendeur-conseil primeur

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

| Signataires           |                                                     |
|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP,                                               |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FNAF CFE-CGC ;<br>FS CDT ;<br>CGT CSD, |

Article 1er - Description de la qualification  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

### 1.1. ? Métiers en lien avec la qualification

Le CQP vendeur (euse)-conseil primeur est en lien avec le métier de vendeur (euse)-conseil primeur, vendeur (euse) en fruits et légumes, vendeur (euse) spécialisé (e), etc.

### 1.2. ? Missions principales

Le vendeur-conseil peut accueillir, informer et conseiller la clientèle sur la provenance, l'utilisation et la conservation des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les fruits et légumes dans le cadre de la présentation commerciale de l'entreprise.

Il (elle) réalise la découpe et le conditionnement des fruits et légumes frais.

ftoioamrn habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

## 2.2. ? Les épreuves de citirfciaetn du CQP

Les épreuves de crictiotafien snot organisées selon les modalités prévues par le référentiel de ctatiociernf :

Bloc de compétences 1 : csneoil aux cltnies sur les fiurts et légumes

? Qtnauriseione écrit sur les ftruis et légumes (40 questions).

? Msie en siaituotn reconstituée de cioensl à un cneilt en présence de la csmmiioosn d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle rsutonitacent une saoiittun polefnésolsnre à lauqllee est confronté le cadnaidt (10 miunets maxi). Une psnronee extérieure à la coimssmion juoe le rôle d'un cnliet potentiel.

Remarque : Cette msie en stuioaitn puet être associée à la msie en soiitutn du bolc de compétences 3.

? Eieerttnn aevc les mebmers de la csmosomiin d'évaluation (5 minutes) : ? bailn de la msie en siotuiatn reconstituée ; ? blian de l'activité de clensois aux citnles que réalise le cnaiaiddt sur les fiturs et légumes.

Bloc de compétences 2 : Mis en vuealr des ftruis et légumes et vérification du bon état mracnahd de l'espace de vente

? Réalisation par le cnadadit d'une synthèse écrite de son activité aevc riceeul de preveus détaillant : ? la msie en vealur des fiturs et légumes ; ? la vérification du bon état mrnaahcd de l'espace de vtnee ; ? les atmionnias miess en ?uvre par le cadnaidt ;

? Msie en suaiitotn reconstituée : ? préparation spécifique : confronté à une siuoaitn de dednmae client, le cadnaidt dvera présenter et/ ou préparer des fitrus et légumes et les mtetre en valeur suos le raegr des mbremes de la coimssimon d'évaluation. La préparation diot cpnemdrroe des découpes de frutis ou de légumes et luer conditionnement. Le ciaanddt dosispe de 30 mtuines puor réaliser sa préparation ;

? Eriettnn aevc les mbmeers de la csoioimimn d'évaluation (20 minutes) : ? bailn de la msie en suaotitin ; ? balin de l'activité de présentation des ftruis et légumes dnas l'espace de vetne par le candidat, à prair du doisser rmeis par le cadnaidt ; ? qtonseus cnencanort les reqiuss QSHE et l'application des règles QSHE dnas l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vetne et raitleon cilnet dnas le pniot de vente

? Msie en soittauin reconstituée de vnete à un cleint asini qu'une pirse de cnamodme en présence de la csoommisin d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle rninoeasucttt une sttauiuin pfneisoonllsere à llequlae est confronté le cddnaiat (10 mueitns maxi). Une persnnoe extérieure à la mbemsooiisn juoe le rôle d'un cnelit potentiel.

Remarque : cette msie en statoiuin puet être associée à la msie en situoatin du bolc de compétences 1.

? Eetenritn aevc les merbems de la csmoiimnsn d'évaluation (5 minutes) : ? balin de la msie en siotautin ; ? blian des activités de vetne et de pirse de cemmnodas réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 4 : réception, sktacoge et aonpemsevrriionpnt des futris et légumes

? Erenttein aevc les mrembes de la comisimosn d'évaluation (15 minutes) : ? bailn de l'activité de réception, de sacgkote et d'approvisionnement des ftrius et légumes ; ? qnnseemoeitunt sur les rseuqis QSHE et l'application des règles QSHE par le cidaant lros de la réception, le scgotake et l'approvisionnement des fruits et légumes.

## 2.3. ? Les otlius d'évaluation

La cimiossomn d'évaluation évalue les compétences du ciaadndt et reiegsnne le lveirt d'évaluation.

## 2.4. ? L'évaluation dnas le cadre de la voiaitdln des aqiucs de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des cnatidads irntcsis dnas une démarche de VAE, les éléments siuanvts snot pirs en ctpome par la csmisoimn d'évaluation : ? le dsosier de VAE ; ? l'entretien aevc la ciimomossn d'évaluation (jury).

## 2.5. ? Déroulement de la délibération

Un représentant de la brahne siursepve et cronnoode le déroulement des épreuves de certification.

La csosmmiion d'évaluation émet un aivs circonstancié auprès de la csmomoiisn de cioaiefttrcn (CPNEFP) qui délivre le CQP.

Les aivs émis par la coosmisimn d'évaluation snot tiasmnr par un représentant de la brcanhe à la CNPEFP qui sattue selon les modalités prévues par l'accord du 12 jelilut 2021 rialtef aux CQP de la bcnrhae du crmecmoe de détail aeiatlnrme non spécialisé.

Article 3 - Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil primeur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

## 3.1. ? Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en qturae bocls de compétences rieprs en aexnne du présent avenant.

## 3.2. ? Périodes puqeartis en entreprise

Doivent être associées à la footmarin des périodes ptrauqeis en eiprsrtene petmertant de développer les compétences ploreniofneesss d'une durée mimunim de 500 heeurs puor la totalité du CQP.

Article 4 - Champ d'application de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les dspinisoots du présent aaevnnt s'appliquent à l'ensemble des ersnrpites ennartt dnas le cmahp d'application de la cnnotiveon cvcioelte nlanoatie du crmcceome de détail aalntmiiree non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a vitoaocn à s'appliquer à teuots les eiserprnets qlerule que siot luer taille, les oanaitrsignos sndycieals d'employeurs et les orinainoagtss snailedycs de salariés représentatives au sien de la bcranhe conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dsptioonsis spécifiques aux epnitreesrs de mions de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent aavnnt pernd en ctmope les spécificités de ces epinstrees s'il y a lieu.

Article 6 - Mise en œuvre et gestion de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juiillet 2021 railtef aux CQP dnas la coevnoitnn ciecotvllle ntalanoie du ccemomre de détail aiertlamnie non spécialisé, les oasiotnrinags slynaicdes

d'employeurs et les associations sacyliends de salariés représentatives au sien de la branche désignent l'association pour le développement du plaitrasme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? pour la mise en œuvre et la gestion du CQP vendeur-conseil primeur.

Dans ce cadre, l'association pour le développement du parrmiasite dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? est chargée : ? d'assurer les relations avec les associations de formation, les institutions reietlavs à la formation professionnelle, les candidats au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ; ? d'assurer l'organisation des commissions d'évaluation et les relations avec les jurys d'admission ; ? de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elle s'appuie sur l'association pour le développement du parrmiasite dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? pour, par ailleurs, à la demande des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.).

Article 7 - Bilan annuel et suivi de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les onnaraigstois s'ilienyacs d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sien de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP vendeur-conseil primeur est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur : ? le suivi des candidatures ayant obtenu l'adhésion ; ? le bilan quantitatif et qualitatif du CQP dans l'année en cours ; ? le bilan des jurys réunis au cours de l'année ; ? le bilan du coût financier ; ? l'habilitation des organismes de formation.

La CNFEPP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations syndicales d'employeurs et les associations professionnelles de salariés représentatives au sien de la branche conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505) ainsi qu'à la mise à jour des dispositions conventionnelles.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective n° 138 du 12 janvier 2021, il est déposé en un exemplaire original et une copie s'envoie sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

Article 10 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 11 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations syndicales de l'avenant, ou ayant adhéré à l'avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 12 - Adhésion  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale d'employeurs ou des entreprises pures liées directement ou indirectement au présent avenant ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour où elle est faite de la notification de l'adhésion aux organisations du présent avenant et du dépôt à la direction générale du travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le présent avenant a pour objet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises du commerce de détail alimentaire non spécialisé ainsi qu'aux attentes des candidats ayant un projet professionnel dans la branche.

Dans cet esprit, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche ont mis en place un niveau 2, conformément au CQP de vendeur-conseil dans l'un des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé : ? CQP vendeur-conseil primeur ; ? CQP vendeur-conseil en produits bio ; ? CQP vendeur-conseil en épicerie.

En outre, compte tenu de l'évolution des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé, ils envisagent d'actualiser respectivement ces CQP. A cet effet, ils envisagent de se réunir avant la fin de l'année 2021 dans l'objectif : ? d'une part, de définir un cadre de ces travaux ; ? d'autre part, de débiter l'adaptation du CQP vendeur-conseil primeur à l'évolution et à la spécialisation du métier de vendeur-conseil en fruits et légumes dans les enseignements du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

A cet effet, les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) et celles des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) procéderont en conséquence à la révision du CQP vendeur-conseil primeur selon les modalités suivantes : ? la dénomination « CQP vendeur-conseil primeur » tel qu'il est enregistré au RCNP à la date de la conclusion du présent avenant, sera modifiée comme suit : CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les enseignements de proximité ; ? le référentiel du CQP vendeur-conseil en fruits et légumes dans les enseignements de proximité sera organisé comme suit : ?? un référentiel d'activités et de compétences de vendeur-conseil en fruits et légumes ainsi qu'un référentiel de compétences organisés en blocs de compétences communs pour les deux branches (IDCC 1505 et IDCC 3237) ; ?? une ou plusieurs spécialisations, organisées en blocs de compétences spécifiques et optionnelles, adaptées au métier de vendeur-conseil en fruits et légumes dans les enseignements de détail alimentaire non spécialisé.

A cet effet, le référentiel d'activités et de compétences de chaque spécialisation ainsi que leur référentiel de compétences sont préalablement définis avec descripteurs métier, plus déterminés et validés en CNPFP de la branche. Chaque spécialisation sera formalisée dans un avenant qui précisera notamment les modalités de la certification.

#### Le vendeur-conseil primeur

Le métier de vendeur-conseil primeur offre de nombreuses débouchés. Il permet d'atteindre une autonomie dans son travail et ouvre des possibilités d'entreprendre, de devenir responsable d'un point de vente, et avec l'expérience nécessaire de redonner ou de créer son entreprise.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Annexe Référentiels d'activités, de compétences et de certification

#### Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP vendeur-conseil primeur exerce son activité nettement dans un point de vente de commerce de détail de fruits et légumes (en magasin, sur les marchés ou de plein vent).

Il (elle) accueille, informe et conseille la clientèle sur la provenance, l'utilisation et la conservation des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure la tenue de l'espace de vente ou de son rayon et met en valeur les fruits et légumes dans le cadre de la présentation commerciale de l'entreprise.

Il (elle) réalise la découpe et le conditionnement des fruits et légumes frais.

Il (elle) assure le respect des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement (QHSE) spécifiques aux fruits et légumes frais.

Il (elle) tient la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef(fe)) d'entreprise, manager d'unité commerciale, responsable de point de vente, responsable de

rayon).

En fonction de la structure de l'entreprise, il/elle est en relation avec : ? les clients particuliers et professionnels ; ? les fournisseurs de l'entreprise ; ? les salariés de l'entreprise.

Les principales activités professionnelles rencontrées sont les suivantes : ? vente et conseil aux clients ; ? mise en valeur des fruits et légumes et étiquetage ; ? préparation de fruits et légumes ; ? réception et gestion des stocks.

#### Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) en fruits et légumes, vendeur(euse) spécialisé(e)?

#### Référentiel d'activités

? Vente et relations clients : ? accueil des clients ; ? conseil et information des clients sur les fruits et légumes ; ? vente ; ? encaissement.

? Mise en valeur des fruits et légumes en point de vente : ? réalisation de l'étalage et mise en valeur des fruits et légumes ; ? réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mentions obligatoires ; ? contrôle de la qualité et de la bonne présentation des fruits et légumes ; ? réassort ; ? application des règles QHSE(1).

? Préparation des fruits et légumes : ? préparation de commandes particulières pour les clients (paniers, plateaux, corbeilles, ?) ; ? préparations de fruits et légumes (fraîche découpe?) ; ? application des règles de sécurité alimentaire.

? Réception et gestion des stocks : ? réception des fruits et légumes ; ? contrôle de la conformité de la livraison ; ? stockage des fruits et légumes ; ? contrôle des zones et conditions de stockage ; ? application des règles QHSE.

#### Référentiel de compétences

? Bloc de compétences 1 : conseil aux clients sur les fruits et légumes : ? sélectionner les fruits et légumes proposés aux clients du client (variétés, types d'utilisation, conservation?) ; ? valider le produit et ses qualités nutritionnelles ; ? expliquer les différents labels, mentions et appellations d'origine ; ? expliquer au client la provenance d'un produit, le mode de production dont il est issu ; ? fournir et guider le client dans le choix des produits ; ? conseiller le client sur les modes de consommation des fruits et légumes afin de prévenir les gaspillages alimentaires(2) ; ? conseiller le client sur les produits, leur préparation et leur utilisation.

? Bloc de compétences 2 : mise en valeur des fruits et légumes et vérification du bon état marchand de l'espace de vente : ? réaliser une présentation attractive des fruits et légumes : théâtralisation des étals et rayons ; ? mettre en œuvre des aménagements de vente adaptés ; ? réaliser la découpe et la transformation des fruits et légumes dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de la traçabilité ; ? réaliser une présentation adaptée des produits pour les commandes spéciales et la mise en rayon (produits préparés, paniers, corbeilles?) ; ? réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente ; ? apprécier le bon état marchand de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène?) ; ? mettre en œuvre les actions correctives (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage?) afin de prévenir le gaspillage alimentaire ; ? mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affiches) dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux?) ; ? identifier les règles QHSE liées à son activité ; ? identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QHSE relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, traitement des fruits et légumes dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés?) ; ? réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QHSE et consignes en vigueur dans l'entreprise ; ? s'organiser pour réaliser tous les activités nécessaires à son poste selon les consignes.

? Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente : ? accueillir le client et identifier ses besoins ; ? conseiller une relation client ; ? gérer plusieurs situations de relation client simultanées ; ? gérer les points de vente apportés au client ;

? répondre aux oejcotinbs du clneit ; ? pendrrre les conmdmeas des cinltes (traitement des cdenommas dnas le pniot de vente, sur le stie marchand?) ; ? évaluer la faisabilité de la cmdmonae ; ? eimtesr le coût de la conmdmae puor des ptiurdos crntauos ; ? réaliser la vtene ; ? réaliser une vntee de pdoiurt de stutitboisun ; ? réaliser une vetne anllniitodede ; ? pseoropr et arpopetr des screevis adaptés aux antettes du clneit (préparations spéciales, dégustation, ealblagme cadeau, livraison?) ; ? cnurolce l'échange par un atce de fidélisation du ceintl ; ? iifteeinr la sotifcaiatn cilent et les actinos ccteoivers à merte en plcae ; ? aprptoer les iimnatfornos appropriées en cas de roteur puriodt ou de riatert du puoridt ; ? reuleicilr et tariter les réclamations éventuelles des ctilems ; ? réaliser les eisstaenmnces et les rendus-monnaie aevc exitacdtue qeuls que seiont les éléments prurnebatt l'attention (clients pressés, nbouemrx citenls présents simultanément en caisse?).

? Bolc de compétences 4 : réception, sotakgce et aeeovrnimsopnpint des friuts et légumes : ? réaliser la réception des frtuis et légumes en rptaeesnct les cigesnnos en veiuugr dnas l'entreprise ; ? réaliser le stkgcae des fritus et légumes en fincooth de la rutae des putdoris et de la riotaton des sktcos ; ? réaliser des irnianveets ; ? vérifier la traçabilité des pduiotrs ; ? ifitedeinr les resiqus QSHE liés à l'activité de réception et de saoctgke des poirtuds ; ? mtttere en ?uvre les règles QSHE et ceigonsns rietevlas au sckgatoe des putidros et à luer mplnitouaian ; ? réaliser le contrôle, le naetyotge et l'entretien des zoens de sotckage en aulinpapqt les règles QHSE, les cgosnines en veiuur dnas l'entreprise et la réglementation ; ? vérifier l'état des fuits et légumes et atltreer aifn de prévenir le galsalpgie aienrailtme ; ? ttairer et otnierer les iduvenns en fncotoin des cesninogs de l'entreprise et des règles de rpeecst de l'environnement.

## Référentiel de certification

? Bolc de compétences 1 : cisonel aux cnliets sur les fiurts et légumes

Proposition de modalités d'évaluation : ? qsitruoeiane écrit sur les fiurts et légumes (40 questions) ; ? msie en soauittin reconstituée de cseinol à un cinlet en présence de la cssoommiin d'évaluation. Il s'agit d'un jeu de rôle roenittcusant une saitutoin pfeioesnsllrnoe à leuallqe est confronté le caiaddnt (10 miteuns maxi). Une psrnnoee extérieure à la cosmimiosn juoe le rôle d'un clniet potentiel. Remarque : Ctete msie en suatoitn puet être associée à la msie en sittauoin du bolc de compétences 3. ? ereetnienn aevc les mremesbs de la cmsiiomson d'évaluation (5 minutes) : ?? blain de la msie en souiittan reconstituée ; ?? blain de l'activité de cisolens aux cetlins que réalise le cnddaiait sur les fritus et légumes.

| Éléments de compétences                                                                                             | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui pemert de drier que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ? | Sélectionner les ftrius et légumes codsonanprert aux benisos du cienlt (variétés, types d'utilisation, conservation?) | Le ciohx des putiodrs est adapté à la ddaneme du client                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                     |                                                                                                                 | Valoriser le pdroiut et ses qualités nutritionnelles                                                                  | Une attnmraouiegn petrnetamt de vislaeror le porudit est présentée, une dégustation est proposée |
| L'argumentation est ptrnteeine au rgared des atttnees du client                                                     |                                                                                                                 |                                                                                                                       |                                                                                                  |
| Les qualités niriuetonlnels du pduoirt snot crleeminat présentées                                                   |                                                                                                                 |                                                                                                                       |                                                                                                  |
| Expliquer les différents labels, moentnis et apenltpioals d'origine                                                 | Les différents labels, mnitones et alpaeltpions d'origine snot expliqués snas erreur                            |                                                                                                                       |                                                                                                  |
| Expliquer au cneilt la ponnvacere d'un produit, le mdoe de podctoium dnot il est issu                               | La provenance, l'acheminement du poudirt et son mdoe de poitdurocn snot expliqués snas erreur                   |                                                                                                                       |                                                                                                  |
| Justifier et amngeerutr le pirs des produits                                                                        | L'argumentation est adaptée aux atetnets du cinelt et à la stratégie ciramleomce de l'entreprise                |                                                                                                                       |                                                                                                  |
| Conseiller le celnit sur les mdeos de csvorianeton des frtuis et légumes aifn de prévenir le gilalapgse alimentaire | Les modes de cetsvionaron des fuitrs et légumes snot expliqués snas erreur                                      |                                                                                                                       |                                                                                                  |
|                                                                                                                     | Les cioensls snot eactxs et le vcbarlaouie employé est adapté                                                   |                                                                                                                       |                                                                                                  |

|                                                                             |                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Conseiller le client sur les produits, leur préparation et leur utilisation | Un conseil concernant les produits, leur préparation et leur utilisation est apporté et est adapté au client |
|                                                                             | Les conseils sont exacts et le vendeur employé est adapté                                                    |

? Bloc de compétences 2 : mise en valeur des fruits et légumes et vérification du bon état marchand de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation : ? réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recensement de points détaillant : ?? la mise en valeur des fruits et légumes ; ?? la vérification du bon état marchand de l'espace de vente ; ?? les animations mises en œuvre par le candidat ; ? mise en situation reconstituée : ?? préparation spécifique : confronté à une situation de vendeur client, le candidat devra présenter et/ou préparer des fruits et légumes et les mettre en valeur sous le regard des membres de la commission d'évaluation. La préparation doit comprendre des coupes de fruits ou de légumes et leur conditionnement. Le candidat dispose de 30 minutes pour réaliser sa préparation. ? entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) : ?? bilan de la mise en situation ; ?? bilan de l'activité de présentation des fruits et légumes dans l'espace de vente par le candidat. ; ?? questionnaires concernant les aspects QSHS et l'application des règles QSHS dans l'espace de vente.

| Éléments de compétences                                                                                  | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ? | Réaliser une présentation attractive des fruits et légumes : théâtralisation des étals et rayons | Les fruits et légumes sont présentés dans les rayons afin d'être visibles par le client |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                          |                                                                                                                |                                                                                                  | Les présentations des fruits et légumes sont esthétiques                                |
| L'aspect des produits est contrôlé                                                                       |                                                                                                                |                                                                                                  |                                                                                         |
| La présentation des produits respecte les pratiques de l'entreprise                                      |                                                                                                                |                                                                                                  |                                                                                         |
| Le choix de la présentation est expliqué et justifié (utilisation des couleurs, contrastes, esthétique?) |                                                                                                                |                                                                                                  |                                                                                         |

|                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mettre en œuvre des animations de vente adaptées                                                                                                  | Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs de l'entreprise (thème, saisons?)                                                                               |
|                                                                                                                                                   | Les échanges avec le client sont appropriés                                                                                                                                       |
|                                                                                                                                                   | Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, supports numériques?)                                                                        |
| Réaliser la découpe et la transformation des fruits et légumes dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de la traçabilité | Les fruits et légumes sont préparés, découpés et/ou transformés selon les recettes, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire et de la qualité des produits |
|                                                                                                                                                   | Ils sont présentés dans le commerce de manière adaptée et esthétique                                                                                                              |
|                                                                                                                                                   | Ils répondent aux règles de traçabilité et d'étiquetage                                                                                                                           |
| Réaliser une présentation adaptée des produits pour les consommateurs spéciales et la mise en rayon (produits préparés, paniers, corbeilles?)     | Les outils et matériels utilisés sont nettoyés et contrôlés                                                                                                                       |
|                                                                                                                                                   | Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en rayon, chez le client?)                                                                   |
|                                                                                                                                                   | La réalisation est esthétique et valorisante                                                                                                                                      |
| Réaliser le rangement des produits dans le respect des règles                                                                                     | Les produits sont rangés dans le respect des règles                                                                                                                               |

|                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente                                    | L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation                                             |
|                                                                                                                                                                                 | Les éléments constituant l'étiquetage sont identifiés (désignation, prix d'achat, marque commerciale, coefficient multiplicateur?) |
| Apprécier le bon état matériel de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène?)                                    | L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement                                                                  |
|                                                                                                                                                                                 | L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement                                                             |
| Mettre en œuvre les circuits de recyclage (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage?) afin de prévenir le gaspillage alimentaire | Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées                                                            |
|                                                                                                                                                                                 | Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées ou transformés                             |
|                                                                                                                                                                                 | Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées                                                                         |
| Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux?)                                       | Les supports de communication sont vérifiés régulièrement                                                                          |
|                                                                                                                                                                                 | Les modifications réalisées sont conformes aux consignes du (de la) responsable                                                    |
|                                                                                                                                                                                 | Les informations sont conformes à la réglementation en vigueur                                                                     |
| Identifier les risques QSH liés à son activité                                                                                                                                  | Les risques sont correctement identifiés et expliqués                                                                              |

|                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mettre en œuvre les règles et consignes QSH relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, propreté des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés?) | L'ensemble des règles QSH et consignes sont identifiées et expliquées                                                                                         |
|                                                                                                                                                                                                                                            | L'ensemble des règles QSH sont mises en œuvre sans erreur                                                                                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                            | Toute anomalie est identifiée                                                                                                                                 |
| Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QSH et consignes en vigueur dans l'entreprise                                                                                  | Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte?)                                                                                   |
|                                                                                                                                                                                                                                            | Le nettoyage et l'entretien du matériel et des rayons sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité?) |
| S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes                                                                                                                                                 | Les tâches à effectuer sont listées et expliquées                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                            | Les contraintes liées au délai de préparation des produits sont prises en compte                                                                              |
|                                                                                                                                                                                                                                            | Le point de vente est opérationnel à l'ouverture                                                                                                              |

? Bloc de compétences 3 : vendre et réaliser une vente

Proposition de modalités d'évaluation : ? mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation. Il s'agit d'un jeu de rôle où l'élève joue le rôle d'un client potentiel. Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1. ? évaluer avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) : ? bilan de la mise en situation ; ?? bilan des activités de vente et de prise de commandes réalisées par le candidat.

| Éléments de compétences                                                                                            | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?                                                               |                                                | Le client est accueilli dans de bonnes conditions                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                    |                                                                                                                                                                              |                                                | Une demande d'attention et de disponibilité est adressée oralement, verbalement et à l'écrit au client |
| Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnaire et une fiche client adaptés |                                                                                                                                                                              | Accueillir le client et identifier ses besoins |                                                                                                        |
| Le vocabulaire utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)                                        |                                                                                                                                                                              |                                                |                                                                                                        |
| Construire une relation client                                                                                     | Le profil du client est identifié                                                                                                                                            |                                                |                                                                                                        |
|                                                                                                                    | Des messages de bienvenue (clients « fidèles », utilisation du nom du client?) sont adressés au client, avec discrétion et attention                                         |                                                |                                                                                                        |
|                                                                                                                    | La relation établie est constructive et adaptée au client                                                                                                                    |                                                |                                                                                                        |
| Gérer plusieurs situations de contact simultanées                                                                  | Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs prioritaires)                   |                                                |                                                                                                        |
|                                                                                                                    | Les clients en attente ou arrivent en magasin sans être pris en compte même si une situation de vente ou de conseil est déjà en cours (par exemple : signal visuel, sourire) |                                                |                                                                                                        |
| Argumenter les propositions apportées au client                                                                    | Les points forts des propositions sont expliqués au client et justifiés                                                                                                      |                                                |                                                                                                        |

|                                                                                                            |                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Répondre aux attentes du client                                                                            | Les objectifs du client sont pris en compte                                                                                                    |
|                                                                                                            | Une réponse est apportée et elle est pertinente                                                                                                |
|                                                                                                            | L'adhésion du client est vérifiée                                                                                                              |
| Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand?) | Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnaire adapté                                                              |
|                                                                                                            | Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison? |
|                                                                                                            | Une réponse adaptée est apportée au client                                                                                                     |
| Évaluer la faisabilité de la commande                                                                      | Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits? |
|                                                                                                            | Les informations concernant la faisabilité ou non de sa commande sont transmises et expliquées au client                                       |
|                                                                                                            | En cas de non-faisabilité sur tout ou partie, des informations sont apportées au client pour réorienter sa commande                            |
| Estimer le coût de la commande pour des produits courants                                                  | Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise                                                            |
| Réaliser la vente                                                                                          | Le client achète un ou plusieurs produits                                                                                                      |
|                                                                                                            | La vente est finalisée efficacement                                                                                                            |
| Réaliser une vente de produit de substitution                                                              | Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite                                                    |
|                                                                                                            | Le client achète un ou plusieurs produits proposés                                                                                             |

|                                                                                                                                     |                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser une vente additionnelle                                                                                                    | Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées                                  |
|                                                                                                                                     | Le client achète un ou plusieurs produits proposés                                                                            |
| Proposer et adapter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison?) | Le service proposé est adapté aux besoins des clients                                                                         |
|                                                                                                                                     | Il est réalisé selon les consignes                                                                                            |
| Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client                                                                            | Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arrivages, promotions, événement, carte de fidélité?) |
|                                                                                                                                     | La prise de congé du client est personnalisée                                                                                 |
| Identifier la satisfaction client et les attentes ciblées à mettre en place                                                         | La satisfaction du client est vérifiée par un questionnaire approprié                                                         |
|                                                                                                                                     | Des solutions ou des améliorations sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait                                       |
| Apporter les informations appropriées en cas de retour pour défaut du produit                                                       | Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées                                                 |
| Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients                                                                      | La réclamation est prise en compte                                                                                            |
|                                                                                                                                     | Un questionnaire du client est réalisé pour rechercher des informations complémentaires pendant l'analyse de la situation     |
|                                                                                                                                     | Une solution est proposée au client                                                                                           |
|                                                                                                                                     | L'adhésion du client est recherchée                                                                                           |
|                                                                                                                                     | Le client est repassant orienté vers la personne responsable pour gérer la situation, si besoin                               |

|                                                                                                                                                                                          |                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser les enregistrements et les rendus-monnaie avec exactitude qu'ils soient les éléments paieront l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse?) | Les procédures en vigueur en matière d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre sans erreur |
|                                                                                                                                                                                          | La facture et la quantité de produits préparés                                                      |
|                                                                                                                                                                                          | L'encaissement est réalisé sans erreur                                                              |

? Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des fruits et légumes

Proposition de modalités d'évaluation : ? étirer avec les membres de la commission d'évaluation (15 minutes) : ?? bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des fruits et légumes ; ?? questionnement sur les risques QSH et l'application des règles QSH par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des fruits et légumes.

| Éléments de compétences                                                                                       | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui prouve que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ? | Réaliser la réception des fruits et légumes en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise | Les fruits et légumes sont réceptionnés et contrôlés au regard du bon état de conservation et du bon de livraison |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                               |                                                                                                        |                                                                                                      | La qualité, l'aspect et la quantité des fruits et légumes et des emballages sont contrôlés selon les consignes    |
| La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées                                                 |                                                                                                        |                                                                                                      |                                                                                                                   |
| Réaliser le stockage des fruits et légumes en fonction de la nature des produits et de la rotation des stocks | Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QSH et sont contrôlées     |                                                                                                      |                                                                                                                   |
|                                                                                                               | Les produits sont stockés dans les lieux adaptés à leur conservation                                   |                                                                                                      |                                                                                                                   |
| Réaliser des inventaires                                                                                      | Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié             |                                                                                                      |                                                                                                                   |

|                                                                                                        |                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Vérifier la traçabilité des produits                                                                   | Les detoncums ou outlis irantimfoueqs de sivui des sctoks snot renseignés snas erreur |
|                                                                                                        | La présence des cietaiftcrs éventuels et étiquettes est vérifiée                      |
| Identifier les riquess QSHE liés à l'activité de réception et de sgctakoe des produits                 | Les reiquess snot cenlraemit identifiés et expliqués                                  |
| Mettre en ?uvre les règles QSHE et cinogenss rivelteas au satokgce des piodrtus et à luer manipulation | L'ensemble des règles QSHE et csionegns snot identifiées et meiss en ?uvre            |
|                                                                                                        | Toute aialonme est identifiée                                                         |
|                                                                                                        | Les mersues préventives et crovcreteis appropriées snot réalisées (alerte?)           |

Réaliser le contrôle, le

|                                                                                                                                               |                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| nttegayoe et l'entretien des zones de sctakoge en aqpunapilt les règles QHSE, les cgsnoneis en veuigur dnas l'entreprise et la réglementation | (température, humidité?)                                                                                                                      |
|                                                                                                                                               | Le noyegatte et l'entretien des réserves et roanys snot réalisés soeln les cgnneisos (type de poiurtds et de matériel utilisés, périodicité?) |
|                                                                                                                                               | Toute ainlmaoe est identifiée                                                                                                                 |
| Vérifier l'état des ftiurs et légumes et aeletrr aifn de prévenir le gligalsape alimentaire                                                   | Les actonis ceovercirs snot réalisées (alerte?)                                                                                               |
|                                                                                                                                               | Le contrôle des fruits et légumes est réalisé sleon les consignes                                                                             |
|                                                                                                                                               | Les resquis du gilasgplae amrelntiaae snot identifiés                                                                                         |
| Traiter et oetrneir les iudnevns en fcnitoon des cngnoises de l'entreprise et des règles de rescept de l'environnement                        | Les mreess préventives appropriées snot mises en place                                                                                        |
|                                                                                                                                               | Les ceosignns et les règles de rspect de l'environnement snot expliquées                                                                      |
|                                                                                                                                               | Le ttmnareiet des iuvnndes est approprié                                                                                                      |
|                                                                                                                                               | Les ivdneuns snot orientés selon le crciuit approprié                                                                                         |

(1) Qualité, hygiène, sécurité et environnement. (2) DDL/DLUO/DDM : dtae limtie de ctoimaomosnn / dtae lmiite d'utilisation opatmlie / dtae de durabilité minimale.

Le vendeur-conseil en poditurs boulqigoies accueille, iomnrfe et cneosllie la clientèle sur la provenance, l'utilisation et les spécificités des prdoiuts beiqiologus aiatrimlnees et non alimentaires. Il (elle) arusse la tnuée de l'espace de vetne ou de son roayn et met en vealur les ptiuodrs boligeuqois dnas le cdare de la ptiuoqle clocmermaie de l'entreprise.

Il (elle) aursse le reespt des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de rpsceet de l'environnement (QHSE) en vigueur, nntammoet cnnoaerct les porituds atnmileeiras frais.

### 1.3. ? Leiu de travail

Le (la) tatriilue du CQP vendeur-conseil en pdrutios bgiooeuilqs exerce son activité dnas un ponit de vnete de cecrmome de détail de piodruts buoeiglqois ou le (s) royan (s) de putorids biuqoeogls d'un cemrmcoe de détail anaiimtrele non spécialisé (en magasin, sur les marchés suos hellas ou de pilen vent).

### 1.4. ? Siiatuotn hiérarchique

Le vendeur-conseil en pordtuis bieiqgoolus talivlrae suos la responsabilité de son (sa) supérieur (e) hiérarchique (chef [fe]) d'entreprise, megaanr d'unité commerciale, rbsosnleape de point de vente, ronblsapsee de rayon, etc).

### 1.5. ? Classification

Niveau E5 de la grlile de cltaicassoifin de la ctnoovienn cvlcoiltee ntanoaile du cermocme de détail aeinmlaire non spécialisé (IDCC 1505), selon les modalités définies dnas l'accord du 12 jlileut 2021 rtaelif aux ctrfaciets de qcoaliitaifun plforsnieloesne dnas la branche.

## Avenant n 3 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP Vendeur-conseil en produits biologiques

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                      |
|-----------------------|------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP,                                                |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>FS CDFT ;<br>CGT CSD, |

Article 1er - Description de la qualification  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

#### 1.1. ? Métiers en lein aevc la qualification

Vendeur-conseil en pdtuoris biologiques.

#### 1.2. ? Mniissos principales

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La cae ofctiirtin est délivrée par la cisioommsn paatirrie natinaloe de l'emploi et de la formioan poieoferslnsne (CPNEFP) de la branche, solen les distioopnsis prévues dnas l'accord du 12 ileult 2021 rlietaf aux ciitfrceas de glaufiticaion poeeirnnfssole dnas la banchr du cromemce de détail aenltriaime non spécialisé (IDCC 1505).

La cfeaiaciroitin est réalisée conformément aux dsiopoinitss du présent avenant, leeuql est annexé aux dosoitspiins de l'accord du 12 jiuellt 2021 précité.

## 2.1. ? Csiomooitpn de la cimoosimsn d'évaluation du CQP (jury)

La Cismmooin d'évaluation est composée cmome siut de : ? duux plsfsoeneinors désignés par la fédération représentative du métier ; un représentant (un représentant de l'organisme de fraiotmon habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

## 2.2. ? Les épreuves de ccieaitortifn du CQP

Les épreuves de cactoitefirin sont organisées selon les modalités prévues par le référentiel de cetiotiarfcin :

Bloc de compétences 1 : cisnoel aux ciletns sur les puiotrds biologiques

? QCM sur les ptdroius blqgoeiiuos (40 questions) ; ? msie en sauiottn reconstituée de cniseol à un clenit en présence de la csimmosoin d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle ruisnoatnetct une stiutoain peselrolisnfone à lulqeale est confronté le cidnaadt (10 meutnis maxi). Une prnensoe extérieure à la coisoismmn juoe le rôle d'un cenilt potentiel.

Remarque : cttee msie en saioituin puet être associée à la msie en staoiutn du bolc de compétences 3. ? etreeintn aevc les mbmeers de la cosmiomn d'évaluation (5 minutes) : ?? blain de la msie en situatoun reconstituée ; ?? blian de l'activité de cenoisl aux cnlites que réalise le cidadnat sur les pudiotrs biologiques.

Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits bœufgouillis  
et vérification du bon état matériel de l'espace de vente

? réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant : ?? la mise en valeur des pourfaits blieoigous ; ?? la vérification du bon état mhrnaacd de l'espace de vntee ; ?? les aiinoantms meiss en ?uvre par le candidat. ? mise en situation reconstituée : ?? réalisation d'une préparation spécifique (virtuelle ou réelle) : confronté à un saoiuttin de danmede client, le cdaadnit drvea réaliser une préparation spécifique aouurt d'une thématique imposée (sans gluten, végétarien, sosain ?). La présentation diot mtre en vuae les produits. Le caandidt dosspie de 20 mtniues pur réaliser sa présentation. ? erinteten avec les mrmbees de la cmisomson d'évaluation (20 minutes) : ?? blain de la mise en sotatuin ; ?? bialn de l'activité de présentation des poduits bgiooeulqis dnas l'espace de vtene par le candidat, à piartr du dioess remis par le cdiadant ; ?? gusteoins coecnrrant les reiquss QSHE et l'application des règles QSHE dnas l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vtnee et roeaitln clneit dnas le piont de  
vente

? msie en siottaiun reconstituée de vtene à un cnleit ainsî qu'une pisre de caodnmme en présence de la ciomssmion d'évaluation. Il s'agit d'un jeu de rôle rsocautnneît une siitaotun porsfslnoeeline à lqlaelue est confronté le cddianr (10 meitnux maxi). Une psornnee extérieure à la cmiossion juoe le rôle d'un celnit potentiel. Remarque : cette msie en siiuotatn puet être associée à la msie en situtoian du bolc de compétences 1. ? eteernitn aevc les mbmeres de la cmioiismson d'évaluation (5 minutes) : ?? blain de la msie en suiatotin (uniquement sur la partie vente) : ?? balin

Bloc de compétences 4 : Réception, skagtoce et amnoirnvypesenopit des pordtius biologiques

? eenrtiten aevc les mbemres de la cmomisiosn d'évaluation (15 minutes) : ?? blian de l'activité de réception, de scgotkae et d'approvisionnement des ptuoids bqluoioiegs que réalise le cniadadt ; ?? qtnuosemennit sur les ruesiqs QSHE et l'application des règles QSHE par le cindaadt lros de la réception, le saotgcke et l'approvisionnement des ptuoids biologiques.

### 2.3. ? Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation évalue les compétences du candidat et rend le verdict d'évaluation.

## 2.4. ? L'évaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des catddnais iintrcss dnas une démarche de VAE, les éléments sntauvis snot pirs en coptme par la csssiommon d'évaluation : ? le dseoir de VAE ; ? l'entretien avec la comioimssn d'évaluation (jury).

## 2.5. ? Déroulement de la délibération

Un représentant de la bhnrace pnfooesnelrslie siuervpse et codnnoore le déroulement des épreuves de certification.

La coisomsmn d'évaluation émet un aivs circonstancié auprès de la cimissoomn de ceitofitarcn (CPNEFP) qui délivre le ttrre du CQP.

Les avis émis par la coisimmon d'évaluation snot tmnsiars par un représentant de la bnharce à la CEPFNP qui stuat selon les modalités prévues par l'accord du 12 julleit 2021 ritelaf aux CQP de la brcnahe du commrcee de détail aailetrnime non spécialisé.

### Article 3 - Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil en produits biologiques

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

### 3.1.?Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en quatre blocs de compétences répartis en annexe du présent avenant.

### 3.2. Périodes pécuniaires en entreprise

Des périodes préqualifiantes en entreprise permettraient de développer les compétences professionnelles d'une durée minimum de 500 heures pour la totalité du CQP devant être associées à la formation.

#### Article 4 - Champ d'application de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

## Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche

conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 6 - Mise en œuvre et gestion de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche désignent l'association pour le développement du parrainage dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? pour la mise en œuvre et la gestion du CQP vendeur-conseil en produits biologiques.

Dans ce cadre, l'association pour le développement du parrainage dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? est chargée : ? d'assurer les relations avec les partenaires de formation, les institutions ratevies à la formation professionnelle, les candidats au CQP selon les modalités établies par le présent avenant ; ? d'assurer l'organisation des comités d'évaluation et les réunions avec les jurys des commissions ; ? de réaliser toute autre action relative à la mise en œuvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association pour le développement du parrainage dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ? ADPP 1505 ? pour porter à la connaissance des entreprises les dispositions du présent avenant (journaux professionnels, brochures, site internet, etc.).

Article 7 - Bilan annuel et suivi de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de mise en œuvre du CQP vendeur-conseil en produits biologiques est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan porte notamment sur : ? le suivi des candidats ayant obtenu leur certification ; ? le bilan global et qualitatif du CQP dans l'année en cours ; ? le bilan des jurys réunis au cours de l'année ; ? le bilan du coût financier ; ? l'habilitation des organismes de formation.

La CPNEFP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche peuvent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective (IDCC 1505) ainsi qu'à la mise en œuvre des dispositions conventionnelles.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

Article 10 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche s'entendent pour demander dans le délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 11 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations syndicales d'employeurs, ou ayant adhéré à l'avenant, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505). (1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 12 - Adhésion  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des entreprises peuvent adhérer au présent avenant ultérieurement.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aneavnt a puor oejbt de répondre aux beinoss spécifiques des eiptrenrses du cmrmecoe de détail alreantmiie non spécialisé aïsni qu'aux aeetttns des cadnadits ayant un porejt pifsesnenorol dnas la branche.

Dans cet esprit, les onargiasiotns sicldayens d'employeurs et les osaatginnrios sldyeacins de salariés représentatives au sien de la bhrance ont mis en pcale un neaivu 2, csopranredont au CQP de vendeur-conseil dnas l'un des métiers du ccmreome de détail alermiatne non spécialisé : ? CQP vendeur-conseil premuir ; ? CQP vendeur-conseil en pditrous beiooilgqus ; ? CQP vendeur-conseil en épicerie.

Le vendeur-conseil en ptrdous biologiques

Porteur des varuels en teemrs de piteoctron de l'environnement et de cooiaonsmtmn responsable, le vendeur-conseil en pordiuts boeioiqgiuls est un aeutcr imnroatpt et eseitnesl dnas l'information et la fmriotaon d'une clientèle venue chcreehr des putordis sains, cultivés dnas le resept de la crtahe de l'agriculture biologique.

Des fitrus et légumes aux cosmétiques en psansat par les écoproduits, le vendeur-conseil en pirotuds bugeooiqlis porospe des poirtuds variés, tuos certifiés biologiques.

Le vendeur-conseil en pdrtiuous bigqeoluus connaît les prtuidos et la réglementation prproes aux labels qui définissent des medos de production, de transformation, d'étiquetage et de contrôle. Il irnmfoe et cesonlile les cenlits sur la cotosipmion d'un produit, son oingre ou ses bienfaits. C'est un psesonrneifol rencnou puor ses compétences fcae à une clientèle exigeante. Doté d'un bon relationnel, le vendeur-conseil adhère et prote les megsases perorps au dmaione biologique.

Il eexcre son métier dnas un ccmmoere de peitte à gdarne scuarfe spécialisé et agréé par l'agence bio.

Ce métier ofrfe de nremuobx débouchés. Le vendeur-conseil en produits biiqeguloos puet aetrnitde une amouitoe dnas son tviraal et s'ouvrir des possibilités d'entreprendre, de dvieenr rssaonlpebe d'un pnoit de vente, et aevc l'expérience nécessaire de rrrenedpe ou de créer son entreprise.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Annexe Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) truaiitle du CQP vendeur-conseil en prdoiuts beliogoqiuis ecerxe son activité dnas un pinot de vetne de comrceme de détail de pouditrs bloueoggiis (en magasin, sur les marchés suos hlales ou de pieln vent).

Il (elle) accueille, ifnomre et cnolesie la clientèle sur la provenance, l'utilisation et les spécificités des piudorts begiqoouils alitneimraes et non alimentaires. Il (elle) assrue la tnuee de l'espace de vetne ou de son ryoan et met en vauelr les pduotirs buoqeigoils dnas le cdrae de la putolique cieraomclme de l'entreprise.

Il (elle) assure le rseepct des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de repcect de l'environnement (QHSE) en vigueur, ntemmnaot ccnrnenaot les putordis amlnteiaiers frais.

Il (elle) tlaivltre suos la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe]) d'entreprise, meaangr d'unité commerciale, rbsnlpasoe de pnoit de vente, raeslbnpoe de rayon?).

En fcnooitn de la scrtuurte de l'entreprise, il/elle est en raoleitn fnnonleocitle aevc : ? les ceintls perailcruts et pfnsioresenlos ; ? les fueossnrui de l'entreprise ; ? les salariés de l'entreprise.

Les pnecalipris souaiintts psennlsofoerleis rencontrées snot les suvtienas : ? vtnee et cnoesl aux centils ; ? msie en vlaeur des pdrituos boleigiquos aiiamltrenes et non aarilntemies et étiquetage ; ? préparation de cdmmaenos particulières (paniers, corbeille?) ; ? réception et gtsieon des stocks.

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) en épicerie biologique.

Référentiel d'activités

? Vnete et nriaoelts ctienls : ? aieuccl des clneits ; ? cnosiel et iaotofrinmn des cinlets sur les ptdorius buoiligqqs ; ? vnete ; ? encaissement.

? Msie en vlaeur des ptordius biogqueuils en pnoit de vtene : ? itanosltaln et msie en veaulr des ptdoiurs bggiouileos (produits aeietirmlans et non alimentaires) ; ? réalisation et contrôle de l'étiquetage, des moitnnes oleaotigrbis ; ? contrôle de la qualité et de la bnone présentation des putdiors ; ? réassort ; ? aliptcpaion des règles QSHE(1).

? Réception et gieston des stkcoss : ? réception des pudroits beuioqgiuls ; ? contrôle de conformité de la lviaorsn ; ? soagtkce ; ? contrôle des contidoins de saokgcte ; ? aiptlocipan des règles QHSE.

? Préparation de caomdnems particulières puor les ceintls : ? préparation de paniers, corbeilles?

Référentiel de compétences

? Bolc de compétences 1 : cesoinl aux cilnets sur les porituds bigiuoqelos : ? sélectionner les ptdouris cosodarpnnret aux bsoens du cinet ; ? varoeilsr la qualité des prtoids blouigieos ; ? xielpuqr les différents labels, mitnenos et aoonlpielts d'origine ; ? epxuqiels au ceilnt la pcnoeanvre d'un produit, le mdoe de pourcidotn dnot il est issu, les spécificités, les tepys d'utilisation, les précautions d'emploi et les mdeos de conservation, aifn de prévenir le gapsilglae aimrantelie(2); ? jetifisur et amerutnegr la vealur et la gmmae des putrdios ; ? ceseolnir le cinlet sur les différents tepys de msie en ?uvre ou de préparation pobeslsis des pdioturs vduens ; ? ieietifndr les aangevats cteuoerinlrncs des piorduts commercialisés par raporpt aux poiurtds proposés par les coucenrttrs proches.

? Bolc de compétences 2 : msie en vlaeur des pdorutis bioiegluqs et vérification du bon état manchrhad de l'espace de vtnee : ? réaliser une présentation arciaattvte des piourtds boelquigis : théâtralisation de la présentation ; ? mtrrete en ?uvre des aiiatomnns de vtnee adaptées ; ? réaliser une présentation adaptée des pritodus puor les cmaomdnes spéciales et la msie en ryoan (paniers, corbeilles?) ; ? réaliser la préparation (mise suos emballage, découpe, ringlsspeae des meuebls vrac?) dnas le rsecept des règles ; ? réaliser l'étiquetage des ptoriuds et la présentation d'offres dnas le resept de la réglementation cmerlcoaime au sien de l'espace de vtnee ; ? apprécier le bon état macrnahd de l'espace de vtnee tuot au lnog de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène?) ; ? mrtete en ?uvre les aticons cveeoricrts (réassort, enlèvement des piotdrus aynat sbui des altérations, transformation, nettoyage?) aifn de prévenir le gilsalape atlnemiliare ; ? mtrtte à juor les suprots de ciauoimtnmcon de l'entreprise (tableaux, ahfcigafe dnas l'espace de vente, stie marchand, réseaux sociaux?) ; ? idinfetier les rsquies QSHE liés à son activité ; ? idteiniefr et mtrtere en ?uvre les règles et cneiognss QSHE rvaetiels à la mupaioinaltn des pitordus et à luer préparation (conservation, ptociroten des pturoids dnas l'espace de vente, mnteaïn de la chaîne du froid, natyoetge des matériels utilisés?) ; ? réaliser le contrôle, le nygetotae et l'entretien des matériels, mbueuls et rnaoys en aapilpunft les règles QSHE et cgsononis en vuieugr dnas l'entreprise ; ? s'organiser puor réaliser touets les activités nécessaires à son ptsoe sloen les consignes.

? Bolc de compétences 3 : vtnee et reliotan cinlet dnas le pnoit de vetne : ? aueclcliir le cenlit et ieifetnidr ses bosiens ; ? curnoitse une riolaetn cinlet ; ? gérer puresluis sintatouis de rloaietn cnleit simultanées ; ? anuetergmr les pnopiosrtois apportées au ceilnt ; ? répondre aux oonibcjets du clenit ; ? prenrdre les cmoeadmns des cielnts (traitement des cmmanodes dnas le ponit de vente, sur le stie marchand?) ; ? évaluer la faisabilité de la comnadme ; ? emietsr le coût de la cmmmadoe puor des pduotris corantus ; ? réaliser la vtnee ; ? réaliser une vtene de puidrot de siuostiubttn ; ? réaliser une vtnee anielidltndoe ; ? poseorpr et aorpetpr des sevecirs adaptés aux aetetnts du cienlt (préparations spéciales, dégustation, eamlgalbe cadeau, livraison?) ; ? cuncldroe l'échange par un atce de fidélisation du ceilnt ; ? iiefndtier la ssitactioafn cnliet et les acotins crvetrocies à mrette en plcae ; ? apropter les inmntafoiros appropriées en cas de rtuoer podurit ou de reriatt du poriuot ; ? rucieleilr et taeitr les réclamations éventuelles des clenis ; ? réaliser les etsniacemenss et les rendus-monnaie aevc eaxiducte qules que seonit les éléments pnuatrbert l'attention (clients pressés, nebmorux cinetls présents simultanément en caisse?).

? Bolc de compétences 4 : réception, stakogce et arpsnioevnnepmoit des pirtouds bgueloiqos : ? réaliser la réception de ptioruds bgioeiolus en rpsceatnt les csigonens en vugier dnas l'entreprise ; ? réaliser le stgakoce des prdotuis boglqeoiius en focitnn de la nartue des produits, de lures ceanvsrnotois et de la rtotioan des sctoks ; ? réaliser, en clatrooiaobln aevc les mmreebs de l'équipe, des inrenaivets réguliers et rherccheer les caesus des écarts ; ? vérifier la traçabilité des piurdots ; ? ifenieitdr les resuiqs QSHE liés à l'activité de réception et de stgkaoce des pudtiors ; ? itniefdier et mtrtee en ?uvre les règles QSHE et cinnsoges raleevtis au sgtkaoce des pduiturs et à luer miopnlaubin ; ? réaliser le contrôle, le noeagytte et l'entretien des zenos de sacoktge en auiqpalpnt les règles QHSE, les ceingsnos en veugiur dnas l'entreprise et la réglementation ; ? mtrtee en ?uvre des ationcs de prévention du gaiaglsple anltramieie ; ? taeitr et oeneitr les ieundnvs en fciontn des cgeonisns de l'entreprise et des règles de reescpt de l'environnement.

Référentiel de certification

? Bolc de compétences 1 : cesnoil aux cteilns sur les protduis biologiques

Proposition de modalités d'évaluation : ? QCM sur les pudotris boogiqueqlis (40 questions) ; ? msie en saiiuotn reconstituée de csnieol à un cnelit en présence de la cmmsoioisn d'évaluation. Il s'agit d'un jeu de rôle retsunntiaot une situaioin plfrnnesseoolie à lquleale est confronté le ciaadndt (10 metuins maxi). Une pnnsoree extérieure à la comomssiin juoe le rôle d'un cnielt potentiel. Remarque : cttee msie en siatotuin puet être associée à la msie en saoituin du bolc de compétences 3. ? eirteetnn aevc les meberms de la cossmimoin d'évaluation (5 minutes) : ?? balin de la msie en suatiotin reconstituée ; ?? bailn de l'activité de censiol aux cnilets que réalise le cidnadat sur les piotdurs biologiques.

| Éléments de compétences                                                                                                                                                                                                              | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui pement de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ? | Sélectionner les ptodrius cnsrndaorepot aux bisneos du client | Le chioix des pruodtis est adapté à la dmanede du client                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                | Valoriser la qualité des piudrtos biologiques                 | Une autietmgonan pttnermerat de vialoesrr le pduorit est présentée, une dégustation est proposée                                         |
| L'argumentation est pteitenrne au rraged des atentets du client                                                                                                                                                                      |                                                                                                                |                                                               |                                                                                                                                          |
| Les qualités nrulttoiennes des puoirtds bogeoliiuqs aemtraenilis snot caeinmlret présentées                                                                                                                                          |                                                                                                                |                                                               |                                                                                                                                          |
| Expliquer les différents labels, mnenitos et aielolppntas d'origines snot expliqués snas erreur                                                                                                                                      | Les différents labels, mnenitos et aielolppntas d'origines snot expliqués snas erreur                          |                                                               |                                                                                                                                          |
| Expliquer au cnelit la prcaovnene d'un produit, le mdoe de portoudicn dnot il est issu, les spécificités, les teyps d'utilisation, les précautions d'emploi et les meods de conservation, aifn de prévenir le glaipgasle alimentaire | La pernovance du poruidt et son mdoe de poitcurodn snot expliqués snas erreur                                  |                                                               | Les itnamiofrons ccnnnaeort les spécificités de ptiodrs biologiques, les tpyes d'utilisation et les précautions d'emploi snot expliquées |
| Justifier et aeunrgmter la vulaer et la gmame des produits                                                                                                                                                                           | L'argumentation est adaptée aux bosenis et attneets du cenlit et à la stratégie calcemromie de l'entreprise    |                                                               |                                                                                                                                          |

|                                                                                                                    |                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Conseiller le client sur les différents types de mise en œuvre ou de préparation possibles des produits vendus     | Un conseiller peut présenter les produits, leur préparation et leur utilisation est apporté et est adapté au client |
|                                                                                                                    | Les clients sont et les vendeurs employés est adapté                                                                |
| Identifier les avantages des produits commercialisés par rapport aux produits proposés par les concurrents proches | Les avantages des produits sont présentés au client dans des présentoirs de la concurrence                          |

? Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits, biléuqog et vérification du bon état mactrand de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation : ? réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de prérequis détaillant : ?? la mise en valeur des produits biléuqog ; ?? la vérification du bon état mactrand de l'espace de vente ; ?? les avantages mis en œuvre par le candidat. ? mise en situation reconstituée : ?? réalisation d'une préparation spécifique (virtuelle ou réelle) : confronté à un scénario de demande client, le candidat devra réaliser une préparation spécifique autour d'une thématique imposée (sans gluten, végétarien, saison?). La présentation doit être mise en valeur des produits. Le candidat dispose de 20 minutes pour réaliser sa présentation. ? évaluation avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) : ?? bilan de la mise en situation ; ?? bilan de l'activité de présentation des produits biléuqog dans l'espace de vente par le candidat, à partir du dossier remis par le candidat ; ?? questions concernant les règles QSH et l'application des règles QSH dans l'espace de vente.

| Éléments de compétences                                                                                                | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?  | Concevoir et réaliser une présentation attractive des produits biléuqog : théâtralisation de la présentation | Les produits biléuqog sont présentés dans les rayons afin d'être vus par le client |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                        |                                                                                                                 |                                                                                                              | Les présentoirs des produits sont esthétiques et respectent la réglementation      |
|                                                                                                                        |                                                                                                                 |                                                                                                              |                                                                                    |
|                                                                                                                        |                                                                                                                 |                                                                                                              |                                                                                    |
| L'aspect des produits est contrôlé                                                                                     |                                                                                                                 |                                                                                                              |                                                                                    |
| La présentation des produits respecte les principes de l'entreprise                                                    |                                                                                                                 |                                                                                                              |                                                                                    |
| Le choix de la présentation est expliqué et justifié (gamme, utilisation des couleurs, contrastes, esthétique?)        |                                                                                                                 |                                                                                                              |                                                                                    |
| Mettre en œuvre des animations de vente adaptées                                                                       | Les animations réalisées sont pertinentes au regard des objectifs de l'entreprise                               |                                                                                                              |                                                                                    |
|                                                                                                                        | Les échanges avec le client sont appropriés                                                                     |                                                                                                              |                                                                                    |
|                                                                                                                        | Les offres sont mises en valeur et présentées sur des supports appropriés (tableaux, supports numériques?)      |                                                                                                              |                                                                                    |
| Réaliser une présentation adaptée des produits pour les occasions spéciales et la mise en rayon (paniers, corbeilles?) | Le choix des supports de présentation est adapté aux produits et à leur destination (en rayon, chez le client?) |                                                                                                              |                                                                                    |
|                                                                                                                        | La réalisation est esthétique et valorisante                                                                    |                                                                                                              |                                                                                    |

|                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser les préparations (mise sous emballage, découpe, risealsgpme des meelbus vrac?) dans le respect des règles en vigueur                                                        | Les différentes préparations (mise sous emballage, découpe, rsliaesgpm des meulbes vrac?) respectant les règles en vigueur            |
| Réaliser l'étiquetage des produits et la présentation d'offres dans le respect de la réglementation commerciale au sein de l'espace de vente                                         | L'étiquetage des produits est réalisé sans erreur dans le respect de la réglementation                                                |
|                                                                                                                                                                                      | Les éléments cosmétiques de l'étiquetage sont identifiés (désignation, prix d'achat, marque commerciale, coefficient multiplicateur?) |
| Apprécier le bon état matériel de l'espace de vente tout au long de la journée (état des produits, aspect, propreté, hygiène?)                                                       | L'aspect et la présence des produits sont contrôlés régulièrement                                                                     |
|                                                                                                                                                                                      | L'état, l'aspect et la propreté des rayons sont vérifiés régulièrement                                                                |
| Mettre en œuvre les protocoles de conservation (réassort, enlèvement des produits ayant subi des altérations, transformation, nettoyage?) afin de prévenir le gaspillage alimentaire | Toute anomalie est identifiée et les mesures correctives sont réalisées                                                               |
|                                                                                                                                                                                      | Les produits non conformes ou altérés sont retirés et placés dans les zones appropriées ou transformés                                |
|                                                                                                                                                                                      | Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées                                                                            |

|                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mettre à jour les supports de communication de l'entreprise (tableaux, affichage dans l'espace de vente, site marchand, réseaux sociaux?)                                                                                                                | Les supports de communication sont vérifiés régulièrement                                                                                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                          | Les modifications réalisées sont conformes aux consignes du (de la responsable)                                                                               |
| Identifier les risques QSH liés à son activité                                                                                                                                                                                                           | Les informations sont mises à jour conformément à la réglementation en vigueur                                                                                |
| Identifier et mettre en œuvre les règles et consignes QSH relatives à la manipulation des produits et à leur préparation (conservation, rotation des produits dans l'espace de vente, maintien de la chaîne du froid, nettoyage des matériels utilisés?) | Les risques sont correctement identifiés et expliqués                                                                                                         |
|                                                                                                                                                                                                                                                          | L'ensemble des règles QSH et consignes sont identifiées et expliquées                                                                                         |
|                                                                                                                                                                                                                                                          | L'ensemble des règles QSH sont mises en œuvre sans erreur                                                                                                     |
| Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QSH et consignes en vigueur dans l'entreprise                                                                                                | Toute anomalie est identifiée                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                          | Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte?)                                                                                   |
|                                                                                                                                                                                                                                                          | Le nettoyage et l'entretien du matériel et des rayons sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité?) |
| S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes                                                                                                                                                               | Les tâches à effectuer sont listées et expliquées                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                          | Les compétences liées au délai de préparation des produits sont prises en compte                                                                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                          | Le point de vente est opérationnel à l'ouverture                                                                                                              |

? Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) : ? mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de commande en présence du/de la commissaire d'évaluation. Il

s'agit d'un jeu de rôle renaoicttsunt une saottuiin plsieesnorfnole à lelquale est confronté le cniadadt (10 muetins maxi). Une pesnrnoe extérieure à la cssmioomin juoe le rôle d'un ceintl potentiel. Remarque : ctete msie en sutiitoan puet être associée à la msie en saittiuon du bolc de compétences 1 ; ? etetirnen aevc les mebrems de la csioimmsn d'évaluation (5 minutes) : ?? blain de la msie en saiotutin (uniquement sur la ptaire vente) ; ?? blain des activités de vetne et de prsie de cdeonmmas réalisées par le candidat.

| Éléments de compétences                                                                        | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?                                                                | Accueillir le client et identifier ses besoins | Le client est accueilli dans de bonnes conditions                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                |                                                                                                                                                                               |                                                | Une marque d'attention et de disponibilité est adressée oralement, verbalement et à distance du client |
| Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnement adapté |                                                                                                                                                                               |                                                |                                                                                                        |
| Le vocabulaire utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)                    |                                                                                                                                                                               |                                                |                                                                                                        |
| Construire une relation client                                                                 | Le profil du client est identifié                                                                                                                                             |                                                |                                                                                                        |
|                                                                                                | Des marqueurs de reconnaissance (clients « fidèles », utilisation du nom du client?) sont adressés au client, avec discrétion                                                 |                                                |                                                                                                        |
|                                                                                                | La relation établie est sécurisée et adaptée au client                                                                                                                        |                                                |                                                                                                        |
| Gérer plusieurs situations de relation client simultanées                                      | Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs pertinents)                      |                                                |                                                                                                        |
|                                                                                                | Les clients en attente ou arrivent en magasin sans persister en comptant même si une situation de vente ou de cession est déjà en cours (par exemple : signe visuel, sourire) |                                                |                                                                                                        |

|                                                                                                            |                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Argumenter les propositions apportées au client                                                            | Les points positifs des propositions sont expliqués au client et justifiés                                                                     |
| Répondre aux attentes du client                                                                            | Les objections du client sont prises en compte                                                                                                 |
|                                                                                                            | Une réponse est apportée et elle est pertinente                                                                                                |
|                                                                                                            | L'adhésion du client est vérifiée                                                                                                              |
| Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand?) | Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnement adapté                                                             |
|                                                                                                            | Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison? |
|                                                                                                            | Une réponse adaptée est apportée au client                                                                                                     |
| Évaluer la faisabilité de la commande                                                                      | Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits? |
|                                                                                                            | Les informations concernant la faisabilité ou non de sa commande sont transmises et expliquées au client                                       |
|                                                                                                            | En cas de non-faisabilité sur tout ou partie, des alternatives sont apportées au client pour réorienter sa commande                            |
| Estimer le coût de la commande pour des produits courants                                                  | Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise                                                            |
| Réaliser la vente                                                                                          | Le client achète un ou plusieurs produits                                                                                                      |
|                                                                                                            | La vente est finalisée efficacement                                                                                                            |
| Réaliser une vente de produit de substitution                                                              | Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite                                                    |
|                                                                                                            | Le client achète un ou plusieurs produits proposés                                                                                             |

|                                                                                                                                     |                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser une vente additionnelle                                                                                                    | Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées                                  |
|                                                                                                                                     | Le client achète un ou plusieurs produits proposés                                                                            |
| Proposer et adapter des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison?) | Le service proposé est adapté aux besoins des clients                                                                         |
|                                                                                                                                     | Il est réalisé selon les consignes                                                                                            |
| Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client                                                                            | Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arrivages, promotions, événement, carte de fidélité?) |
|                                                                                                                                     | La prise de congé du client est personnalisée                                                                                 |
| Identifier la satisfaction client et les actions correctives à mettre en place                                                      | La satisfaction du client est vérifiée par un questionnaire approprié                                                         |
|                                                                                                                                     | Des solutions ou des améliorations sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait                                       |
| Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de réclamation                                                    | Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées                                                 |
| Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients                                                                      | La réclamation est prise en compte                                                                                            |
|                                                                                                                                     | Un questionnaire du client est réalisé pour recueillir des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation  |
|                                                                                                                                     | Une solution est proposée au client                                                                                           |
|                                                                                                                                     | L'adhésion du client est recherchée                                                                                           |
|                                                                                                                                     | Le client est radicalement orienté vers la personne responsable pour gérer la situation, si besoin                            |

|                                                                                                                                                                                           |                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec exactitude quel que soit les éléments intervenant l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse?) | Les procédures d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre selon les consignes en vigueur |
|                                                                                                                                                                                           | La facture et la quantité de produits sont vérifiées                                             |
|                                                                                                                                                                                           | L'encaissement est réalisé sans erreur                                                           |

? Bloc de compétences 4 : Réception, stockage et approvisionnement des produits biologiques

Proposition de modalités d'évaluation : ? entraine avec les membres de la commission d'évaluation (15 minutes) : ? bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits biologiques que réalise le candidat ; ? questionnaire sur les risques QSH et l'application des règles QSH par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des produits biologiques.

| Éléments de compétences                                                                                                                     | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?                                    | Réaliser la réception de produits biologiques en respectant les consignes en vigueur dans l'entreprise | Les produits et matériels sont réceptionnés et contrôlés au regard du bon de commande et du bon de livraison |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                             |                                                                                                                                                   |                                                                                                        | La qualité, l'aspect et la quantité des produits et des matériels sont contrôlés selon les consignes         |
| La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées                                                                               |                                                                                                                                                   |                                                                                                        |                                                                                                              |
| Réaliser le stockage des produits biologiques en fonction de la nature des produits, de leurs caractéristiques et de la rotation des stocks | Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QSH et sont contrôlées                                                |                                                                                                        |                                                                                                              |
|                                                                                                                                             | Les produits et matériels sont stockés en fonction de la DLC/ DLUO / DDM et selon les règles du FIO et dans les lieux adaptés à leur conservation |                                                                                                        |                                                                                                              |

|                                                                                                                        |                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser, en ciblarotolaon aevc les mebmres de l'équipe, des invrneitaes réguliers et reccehrher les causes des écarts | Les iaeretninsv snot réalisés snas eurr et renseignés sur un dncuemot ou oitul approprié |
|                                                                                                                        | Tout écart est identifié et signalé                                                      |
| Vérifier la traçabilité des produits                                                                                   | Les dumnotecs ou oiltus iornetimaqu de suvii des sokcts snot renseignés snas erreur      |
|                                                                                                                        | La présence des ciceatfrtis et étiquettes est vérifiée                                   |
| Identifier les rquesis QSHE liés à l'activité de réception et de skgotcae des produits                                 | Les rieqsus snot ceramnelit identifiés et expliqués                                      |
| Identifier et mettre en ?uvre les règles QSHE et cgoninses rteliaves au sgkatoce des ptuidros et à luer manipulation   | L'ensemble des règles QSHE et cnisgneos snot identifiées et mesis en ?uvre               |
|                                                                                                                        | Toute alanoime est identifiée                                                            |
|                                                                                                                        | Les mseures préventives et cievtterocs appropriées snot réalisées (alerte?)              |

|                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| nyotgeate et l'entretien des zoens de sogktace en aqlpinaupt les règles QHSE, les cegnossins en veuguir dnas l'entreprise et la réglementation | humidité?)<br>Le nytgoaete et l'entretien des zeons de sctokgae snot réalisés sleon les coensngis (type de prudoits et de matériel utilisés, périodicité?)<br>Toute ailmoane est identifiée<br>Les atnoics ctevicorers snot peirss (alerte?) |
| Mettre en ?uvre des aicotns de prévention du ggpsaaille alimentaire                                                                            | Les riquesus du gpsaagille aiitrmemale snot identifiés<br>Les msueres préventives appropriées snot mises en place                                                                                                                            |
| Traiter et otreneir les iunnvdes en fiocontn des cnsigoens de l'entreprise et des règles de rpsecet de l'environnement                         | Les cnniosges et les règles de rcesept de l'environnement snot expliquées<br>Le tineatrement des ivnudens est approprié<br>Les iuevnnds snot orientés selon le cicriut approprié                                                             |

(1) *Qualité, hygiène, sécurité, environnement* (2) *Gaagpslile aieitmlanre : toute niuortrrue destinée à la cnaomitsomon haimune qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (pacte nanaitol de lutte cronte le gallsiagpe alimentaire, 2013).*

Réaliser le contrôle, le

## Avenant n 4 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP Vendeur-conseil en épicerie

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                      |
|-----------------------|------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP,                                                |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>FS CDFT ;<br>CGT CSD, |

Article 1er - Description de la qualification  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1.1. ? Métier en lein aevc la qtcaiiuulofan

Vendeur-conseil en épicerie.

1.2. ? Msiinoss piciraenpls

Le vendeur-conseil en épicerie accueille, imronfe et clnsieloe la clientèle sur les produits. Il (elle) arssue la teune de l'espace de vtene ou de son raoy et met en velaur les piourtds dnas le crdae de la puiitqloe crclmmioaee de l'entreprise.

Il (elle) asusre le rpsceset des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de rpeesct de l'environnement (QHSE) en vigueur.

1.3. ? Leiu de tiavarl

Le (la) tialuitre du CQP vendeur-conseil en épicerie erecxe son activité dnas un pniot de vnete de cmormcee de détail aarentilime (en magasin, sur les marchés suos helals ou de plien vent).

1.4. ? Siuttaion hiérarchique

Le vendeur-conseil en épicerie tllvraaie suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique (chef [fe] d'entreprise, menaagr d'unité commerciale, rpslobseane de point de vente, rloepssnbae de rayon, etc.).

1.5. ? Csilitiafscoan

Niveau E5 de la glilre de ciassliaotficn de la cnioovnten cotcilvele naatonile du crmcmoee de détail arletiinmae non spécialisé (IDCC

1505), selon les modalités définies dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux activités de qualification professionnelle dans la branche.

Article 2 - Modalités de la certification  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

La certification est délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, selon les dispositions prévues dans l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux activités de qualification professionnelle dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

La certification est réalisée conformément aux dispositions du présent avenant, lequel est annexé aux dispositions de l'accord du 12 juillet 2021 précité.

2.1. ? Composition de la commission d'évaluation du CQP (jury)

La commission d'évaluation est composée comme suit de : ? deux représentants désignés par la fédération représentative du métier ? un représentant (un représentant de l'organisme de formation habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la fédération représentative du métier.

2.2. ? Les épreuves de certification du CQP

Les épreuves de certification sont organisées selon les modalités prévues par le référentiel de certification :

Bloc de compétences 1 : connaissances sur les produits d'épicerie

? QCM sur les produits d'épicerie (40 questions) ; ? mise en situation reconstituée de conseil à un client en présence de la commission d'évaluation. Il s'agit d'un jeu de rôle simulé d'une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel. Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 3. ? entretiens avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) : ? bilan de la mise en situation reconstituée ; ? bilan de l'activité de conseil aux clients que réalise le candidat sur les produits d'épicerie.

Bloc de compétences 2 : mise en valeur des produits d'épicerie et vérification du bon état matériel de l'espace de vente.

? Réalisation par le candidat d'une synthèse écrite de son activité avec recueil de preuves détaillant : ?? la mise en valeur des produits d'épicerie ; ?? la vérification du bon état matériel de l'espace de vente ; ?? les actions mises en œuvre par le candidat. ? mise en situation reconstituée : ?? réalisation d'une préparation spécifique (virtuelle ou réelle) : confronté à une situation de demande client, le candidat devra réaliser une préparation spécifique autour d'une thématique imposée (sans gluten, végétarien, saison ?). La présentation doit mettre en valeur les produits. Le candidat dispose de 20 minutes. ? entretien avec les membres de la commission d'évaluation (20 minutes) : ?? bilan de la mise en situation ; ?? bilan de l'activité de présentation des produits d'épicerie dans l'espace de vente par le candidat, à partir de données fournies par le candidat ; ? questionnaire sur les règles QSHS et l'application des règles QSHS dans l'espace de vente.

Bloc de compétences 3 : vente et relation client dans le point de vente

? mise en situation reconstituée de vente à un client anisé qu'une prise de commande en présence de la commission d'évaluation. Il s'agit d'un jeu de rôle simulé d'une situation professionnelle à laquelle est confronté le candidat (10 minutes maxi). Une personne extérieure à la commission joue le rôle d'un client potentiel. Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bloc de compétences 1. ? entretien avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) : ? bilan de la mise en situation ; ?? bilan des activités de vente et de prise

de commandes réalisées par le candidat.

Bloc de compétences 4 : réception, stockage et entretien des produits d'épicerie

? entretien avec les membres de la commission d'évaluation : ? bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits d'épicerie que réalise le candidat ; ? questionnaire sur les règles QSHS et l'application des règles QSHS par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des produits d'épicerie.

2.3. ? Les outils d'évaluation

La commission d'évaluation évalue les compétences du candidat et reconstitue le livret d'évaluation.

2.4. ? L'évaluation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des candidats inscrits dans une démarche de VAE, les éléments suivants sont pris en compte par la commission d'évaluation : ? le dossier de VAE ; ? l'entretien avec la commission d'évaluation (jury).

2.5. ? Déroulement de la délibération

Un représentant de la branche professionnelle sersupervise et coordonne le déroulement des épreuves de certification.

La commission d'évaluation émet un avis circonstancié auprès de la commission de certification (CPNEFP) qui délivre le titre du CQP.

Les avis émis par la commission d'évaluation sont transmis par un représentant de la branche à la CPNEFP qui statue selon les modalités prévues par l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Article 3 - Référentiel de compétences du CQP vendeur-conseil en épicerie

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

3.1. ? Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en quatre blocs de compétences repérés en annexe du présent avenant.

3.2. ? Périodes de formation en entreprise

Des périodes de formation en entreprise sont prévues pour développer les compétences professionnelles d'une durée minimum de 500 heures pour la totalité du CQP doivent être associées à la formation.

Article 4 - Champ d'application de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises enregistrées dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de cinquante salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à tous les secteurs d'activité que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du

travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux éreierntps de moins de 50 salariés. Toutefois, els précisent que le présent avenant prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 6 - Mise en œuvre et gestion de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux CQP dnas la cinetvoo citlovclee nintaloee du cmoeurme de détail aenalmrte non spécialisé, les oasargiinons sdacnleis d'employeurs et les ogstinoaarins sendyclais de salariés représentatives au sien de la brhacne désignent l'association pour le développement du pmrtairiase dnas la barnhce du cocreem de détail aientmlaie non spécialisé ? ADPP 1505 ? pour la msie en ?uvre et la goeistn du CQP vendeur-conseil en épicerie.

Dans ce cadre, l'association pour le développement du psrimtaarie dnas la bnhrace du cmremcoe de détail amitarlenie non spécialisé ? ADPP 1505 ? est chargée : ? d'assurer les rnoaelts avec les ptserataeris de formation, les iotsttiinuns rteialvs à la ftimooran professionnelle, les cinddats au CQP sleon les modalités établies par le présent avenant ; ? d'assurer l'organisation des csiomonmis d'évaluation et les rilnteaos avec les jryus dteiesds csmonisoims ; ? de réaliser tutoe atrue aciton rvatiele à la msie en ?uvre du CQP.

En outre, eells s'appuient sur l'association pour le développement du psritaimare dnas la barnhce du cmomecre de détail ainlrmaitee non spécialisé ? ADPP 1505 ? pour poertr à la csnncaoisane des eenrpsrtis les disostinopis du présent avenant (journaux professionnels, brochures, stie internet, etc.).

Article 7 - Bilan annuel et suivi de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les oasrgtiinnas sldynceias d'employeurs et les oriaatnonigss secdynlais de salariés représentatives au sien de la bacrhne assurent, cquhae année, le suvii de la msie en ?uvre du présent avenant.

À cet effet, un bilan de msie en ?uvre du CQP vendeur-conseil en épicerie est présenté, cuhae année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce balin prrotea nomtaenmt sur : ? le suvii des ctaidadns ayant obetnu luer ctictfiaoerin ; ? le blain qatitiutanf et qitialtuaf du CQP dnas l'année en crous ; ? le bailn des jurys réunis au curos de l'année ; ? le blain du coût fnniicear ; ? l'habilitation des oeriagnmss de formation.

La CNPFEP peut décider de réviser ce CQP.

En outre, dnas le cdrae de ce suivi, en cas d'évolution des dinotpsisios légales et/ou réglementaires nécessitant des miodtaoincifs ou des aménagements du présent avenant, les oarnstgoianis slncadyeis d'employeurs et les otinsoiaagrs sicendloans de salariés représentatives au sien de la brhacne ceeinnvnt de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner tutoe miiatdiocfn utile, à la msie en conformité du texte.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le présent avenant est cnolcu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du driot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il eretnra en veuiugr le 1er juor du mios snvaiut la ptbuacloiin de l'arrêté d'extension au Junroal ocfiifel de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 reatlif à la mtiafciodoin du cmhap d'application et de l'intitulé de la cnvnioitoen clviotlece (IDCC 1505) ainsi qu'à la msie à juor des dsontpsisios conventionnelles.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le présent avenant est établi en un nmrobe sffsaniut d'exemplaires pour être rimés à cacuhne des ptaries signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des ottnoasgariis snleycdais représentatives dnas le cmhap d'application de la cvootinnen cclovtliee naoaltnie du ceomrcme de détail ailetname non spécialisé, il est déposé en un eplxmieare oiiarngl et une copie srea envoyée suos frome électronique à la dritecion générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un emrleipaxe srea également communiqué au gfrfee du cioensl de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les osaritanonigs sinyeldacs d'employeurs et les ornigitaonss seldcayins de salariés représentatives au navieu de la barhnce snot ceunneos de dedmaer snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux aretlics L. 2261-19 et sativuns du cdoe du travail.

Article 11 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les ongnisitaraois sanetrgaiis de l'avenant, ou aaynt adhéré à l'avenant, pvneuet deanedmr à tuot monmet sa révision, conformément aux dinpoosiitss de l'article 3 de la ctneioovn cviltceloe nioltaane du cmrocee de détail aialitmenre non spécialisé (IDCC 1505). (1)

Il porrua également être dénoncé dnas les cooniidtns prévues par l'article 4 de la cnevotoinn cvlcileote et des disioptoinss légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reespt des dpssioitiins de l'article L. 2261-7 du cdoe du tviaarl et en apotciplian des dsotpioinsis des aicletrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jserpinducre de la Cuor de cassation. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 12 - Adhésion  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, ttoue ogsnirtaion silycande représentative de salariés anisi que tuote oaniasoirgn syanldcie ou asicotaosin d'employeurs ou des eeoymlrpus pirs ilmdeevnldeuiint pueenvt adhérer au présent anaenvt ultérieurement.

Cette adhésion est vlbale à ptairr du juor qui siut cluei de la notcioifiatn de l'adhésion aux sngiertaais du présent avenant et du dépôt à la diritecion générale du travail, conformément aux diosiotisnps réglementaires prévues par les aercltis D. 2231-1 et snaitvus du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du repesct du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent ananvet a puor obejt de répondre aux beionss spécifiques des etrseeinrps du cmremoce de détail alraemtiine non spécialisé anisi qu'aux anetetts des ciaddants ayant un pjroet psorfnoeinzel dnas la branche.

Dans cet esprit, les oginantrasios seianldcys d'employeurs et les oinrnaoiatsgs sdileancys de salariés représentatives au sien de la brnahce ont mis en pcale un nveiau 2, cnedprsoraont au CQP de vendeur-conseil dnas l'un des métiers du cemorcme de détail atimnielare non spécialisé : ? CQP vendeur-conseil prmiuer ; ? CQP vendeur-conseil en prtidos buioeogilqs ; ? CQP vendeur-conseil en épicerie.

Le vendeur-conseil en épicerie

Face aux évolutions du cmcoemre de détail artmlniaiee et aux cemehtnngas des remthys de vie et de travail, le métier a considérablement évolué en se pneiilnnfosaraosst dpeuis qqeeulus années puor répondre au mieux aux aetnttes des centlis (proximité, développement de nbuemrox services, harries d'ouverture souples).

Le vendeur-conseil en épicerie est un généraliste de l'alimentation de détail. Il a la cinanonsacse des pitdours et siat la friae paatgrer à ses clients. Il développe le snes de la convivialité, de la rtleiaon aevc le client : il est disponible, rigoureux, organisé, curieux et gastronome.

Le métier de vendeur-conseil en épicerie puet s'exercer dnas des ctnoetxes et des evtneenreoinnms très variés : mgsnaias d'alimentation générale, supérettes, pitets supermarchés, épicerie fines.

Le métier de « l'épicerie » désigne dnoc des réalités très différentes et les débouchés psieefsnlroons snot nobrmeux et variés. Le vendeur-conseil en épicerie puet atdneitre une aotiumone dnas son traival et s'ouvrir des possibilités d'entreprendre, de deenvir ronsaelbspe d'un piont de vente, et aevc l'expérience nécessaire de rernedpre ou de créer son entreprise.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Annexe Référentiels d'activités, de compétences et de certification

Description de la qualification

Le (la) tautiilre du CQP vendeur-conseil en épicerie eercxe son activité dnas un pniot de vntee de croecmme de détail (en magasin, sur les marchés suos hellas ou de pilen vent).

Il (elle) accueille, ifronme et clineolse la clientèle sur les produits.

Il (elle) aursse la teune de l'espace de vntee ou de son roayn et met en vealur les podrtius dnas le cadre de la plquiotie cceaimlrome de l'entreprise.

Il (elle) aursse le rsecpet des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de resectp de l'environnement (QHSE) en vigueur.

Il (elle) tlaravlie suos la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchique (chef[fe]) d'entreprise, maaengr d'unité commerciale, rlpasoenbe de piont de vente, rposlabense de rayon?). En foitconn de la sutrtcrue de l'entreprise, il/elle est en raeloitr

filnecInnooe aevc : ? les cintles parleuiriects et priensnefsolos ; ? les fssoriuenrus de l'entreprise ; ? les salariés de l'entreprise.

Les pacreipnls stoaiiunts plrleefosnnsoeis rencontrées snot les siavtneus : ? vntee et ceinsol aux cienlts ; ? msie en vaelur des puordtis d'épicerie ; ? préparation de caedmonms particulières (paniers, corbeille?) ; ? réception et gteiosn des stocks.

Exemples d'appellations du métier

Vendeur(euse) en épicerie.

Référentiel d'activités

? Vente et relaiotn cnletis : ? aicucel des ctienls ; ? censiol et imiatfoornn des cleints ; ? vntee ; ? encaissement.

? Msie en vaelur des pudoirts d'épicerie en piont de vntee : ? ialttilnsaon et msie en vaelur des ptodruis (produits attliremenias et non alimentaires) ; ? réalisation et contrôle de l'étiquetage, des mneotins oiaitgrobles ; ? contrôle de la qualité et de la bnone présentation des pudtrois ; ? réassort ; ? acoiapipltn des règles QSHE(1).

? Réception et geitosn des scktos : ? réception des pdriutos d'épicerie ; ? contrôle de conformité de la lrivoaisn ; ? scakgote des piodturs ; ? contrôle des cdoitninos de sgcoakte ; ? aocpiiltapn des règles QHSE.

? Préparation de cdnamoems particulières puor les cnilets : ? préparation de paniers, corbeilles?

Référentiel de compétences

? Bolc de compétences 1 : ceinsol aux ctlines sur les pidotrus d'épicerie : ? sélectionner les pdutiors cdonsrpeoant aux biensos du cnleit ; ? vsioerlar les qualités des ptuordis ; ? epiluqer les différents labels, miontnes et anpteolaplis d'origine ; ? euqexplr au ceintl la pncrnvoaee d'un produit, le mdoe de pcidtrooun dnoc il est issu? ; ? jsfeiutir et atgmenruer la veaulr et la gmame des piutords ; ? celseilnor le cinet sur les différents tpyes d'utilisation, de préparation, les medos de dégustation piseslobs des poudtrsvndues et les durées et moeds de conservation, aifn de prévenir le gglaliapse aemniatrlie(2) ; ? colnseleir le cilent sur les différents tpyes d'associations (par xelpme ertne acord mtes et vins/accord etrne duex mets?) ou d'utilisation pseosblis des ptuirdos vnueds ; ? ifdeieintr les anagavets ceinuoencltrs des ptrdious commercialisés par rropat aux ptuirdos proposés par les ccnnuetorrs proches.

? Bolc de compétences 2 : msie en vealur des ptiduors d'épicerie et vérification du bon état mnchrhaad de l'espace de vntee : ? réaliser une présentation aartivctte des ptdutiors : théâtralisation de la présentation ; ? mtetre en ?uvre des atmnnioais de vetne adaptées ; ? réaliser une présentation des pdoriuts puor les cdmmnaoes spéciales et la msie en ryoan (présentoirs, paniers, corbeilles?) ; ? réaliser les préparations (mise suos emballage, découpe, rpsgealimse des mulebes vrac?) dnas le rpsect des règles en vinuegr ; ? réaliser l'étiquetage des prduiots et la présentation d'offres dnas le rceespt de la réglementation ccoemmirale au sien de l'espace de vetne ; ? apprécier le bon état mahnrcaad de l'espace de vntee tuot au lnog de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène?) ; ? mtetre en ?uvre les aocitns ccorrevites (réassort, enlèvement des pdiurots anyat sbui des altérations, transformation, nettoyage?) aifn de prévenir le glilpsgaee amteaiirlne ; ? merte à juor les soprtptus de cucimtaooinmn de l'entreprise (tableaux, ahigfafce dnas l'espace de vente, stie marchand, réseaux sociaux?) ; ? ifeinditer les rsiques QSHE liés à son activité ; ? itnifeeidr et mttree en ?uvre les règles et cnnoiges QSHE retailvées à la muniiltpoaan des pudotris ; ? réaliser le contrôle, le nygetaote et l'entretien des matériels, meulebs et rnaoys en aapnipluqt les règles QSHE et cogensnis en vgieur dnas l'entreprise ; ? s'organiser puor réaliser tetuos les activités nécessaires à son ptsoe sloen les consignes.

? Bolc de compétences 3 : vntee et raeolitrn cnliet dnas le piont de vntee : ? acleiculir le celnit et idineeftir ses beinsos ; ? cutornrise une reatloin cenilt ; ? gérer pluieruss situnoitas de rotlaein cielnit simultanées ; ? antgeemurr les poiorospints apportées au clenit ; ? répondre aux ooebtijcns du client? ; ? pnrrdee les cedonmmas des clenits (traitement des commmedas dnas le pnoit de vente, sur le stie marchand?) ; ? évaluer la faisabilité de la camndome ; ?

emstier le coût de la cmmadmoe puor des puiotdrs conrauts ; ? réaliser la vetne ; ? réaliser une vtene de poudrit de soiustittubn ; ? réaliser une vtene addiloilnetne ; ? proosepr et atorpper des seivcers adaptés aux aeettnts du cnilet (préparations spéciales, dégustation, ellgabmae cadeau, livraison?) ; ? clurocne l'échange par un atce de fidélisation du cleint ; ? iinedtfer la sisotfitacan clneit et les atnicos ceritevocrs à mtrtee en pclae ; ? atporepr les iantrofonms appropriées en cas de rteour pirduto ou de ritaert du pdiourt ; ? reeciilulr et teiatrr les réclamations éventuelles des ceiltnts ; ? réaliser les esntaeisnmcs et les rendus-monnaie aevc ecttdiaxue qlues que senoit les éléments prrutnaebt l'attention (clients pressés, nmueorbx clintes présents simultanément en caisse?).

? Bolc de compétences 4 : réception, sagotkce et anpimneoeoirnpsvt des poutidrs d'épicerie : ? réaliser la réception des podutris d'épicerie en rpeetcanst les ciogesnns en vuegiur dnas l'entreprise ; ? réaliser le scaokgte des ptdruis d'épicerie en fiocotnn de la ntuaere des produits, du mdoe de caiontosvren et de la roitotan des skotcs ; ? réaliser, en cooolaaiblrtn aevc les meemrbs de l'équipe, des ievnitnares réguliers et rcerhecehr les cuaess des écarts ; ? vérifiez la traçabilité des ptriouds ; ? ieeiftidnr les reiquss QSHE liés à l'activité de réception et de sktagcoe des puoitdrs ; ? iiftneiedr et merte en ?uvre les règles QSHE et ciegnnsos rveetials au sgcktoae des purotdis et à luer mpaointialun ; ? réaliser le contrôle, le nottyeage et l'entretien des zenos de scgtoake en apulqpanit les règles QHSE, les cngoines en vgeuiur dnas l'entreprise et la réglementation ; ? merte en ?uvre des aticnos de prévention du gailsagple ameitlinare ; ? tairter et otenirer les iuvennds en footicnn des csgenions de l'entreprise et des règles de reepsct de l'environnement.

## Référentiel de certification

? Bolc de compétences 1 : cnsueil aux cneltis sur les puditros d'épicerie

Proposition de modalités d'évaluation : ? QCM sur les puotidrs d'épicerie (40 questions) ; ? msie en satoutin reconstituée de cnsioel à un cnelt en présence de la cosisommin d'évaluation.

Il s'agit d'un jeu de rôle rcsnuoitatent une stiaotun preosnsonflelie à lqlleuae est confronté le cndiaadt (10 miutnes maxi). Une pronnsee extérieure à la cismooismn juoe le rôle d'un clenit potentiel. Remarque : ctete msie en sotiituan puet être associée à la msie en staotiun du bolc de compétences 3.

? eieenrttn aevc les mrbemes de la csmismooiin d'évaluation (5 minutes) : ?? blain de la msie en stutaion reconstituée ; ?? bailn de l'activité de cnsioel aux citelns que réalise le cdaadnit sur les piodturs d'épicerie.

| Éléments de compétences                                   | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui peermt de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ? | Sélectionner les porutdis ceadponsnort aux boeinss du client | Le coihx des ptioruds est adapté à la damende du client                 |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
|                                                           |                                                                                                                | Valoriser les qualités des produits                          | Les qualités des poridtus snot expliquées, une dégustation est proposée |
| Les poutdris présentés snot adaptés aux bonesis du client |                                                                                                                |                                                              |                                                                         |

|                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Expliquer les différents labels, mntiones et aopentplais d'origine                                                                                                                                                     | Les différents labels, montnies et alyptanpelos d'origines snot expliqués snas erreur                                                        |
| Expliquer au cnelit la ponavcrnee d'un produit, le mdoe de pdiotcunon dnot il est issu                                                                                                                                 | La pevcrnaone du puidrot et son mdoe de pdrctoion snot expliqués snas erreur                                                                 |
| Justifier et amrtneegr la vuaelr et la gamme des produits                                                                                                                                                              | L'argumentation est adaptée aux beionss et attteens du cinlet et à la stratégie ccmeomalire de l'entreprise                                  |
| Conseiller le cnelit sur les différents tepys d'utilisation, de préparation, les mdoes de dégustation psbloseis des pdirtuos venuds et les durées et mdoes de conservation, aifn de prévenir le gpilasigae alimentaire | Les différents tepys d'utilisation, de préparation, les durées et modes de conservation, les modes de dégustation snot expliqués snas erreur |
| Conseiller le ceintl sur les différents tpeys d'association (par eelxmpe acrocd etnre mtes et vins/accord etnre 2 mets?) ou d'utilisation polesbsis des pdrtious vendus                                                | Un cosneil cnancrenot les aooaistsncis et uitistnlioas pblisoess des ptdorius est apporté et est adapté au client                            |
| Identifier les agtvnaeas cnlieucrtoerns des ptrduois commercialisés par rppraot aux puoitdrs proposés par les cucernnrots proches                                                                                      | Les colsenis snot extacs et le vcabiluorae employé est adapté                                                                                |
|                                                                                                                                                                                                                        | Les aenatvgas des piutdros snot présentés au cnelit snas dévaloriser les pirdutos de la concurrence                                          |

? Bolc de compétences 2 : msie en vlauer des puotrids d'épicerie et vérification du bon état mhrnaacd de l'espace de vente

Proposition de modalités d'évaluation : ? réalisation par le cadidnat d'une synthèse écrite de son activité aevc rieceul de peuevrs détaillant : ?? la msie en velaur des poditrus d'épicerie ; ?? la vérification du bon état mrcaanhd de l'espace de vnete ; ?? les aiitmanos mesis en ?uvre par le candidat. ? msie en siatitoun reconstituée : ?? réalisation d'une préparation spécifique (virtuelle ou réelle) : confronté à une sattiouin de ddmeane client, le cainddat dvrea réaliser une préparation spécifique autour d'une thématique imposée (sans gluten, végétarien, saison?). La présentation diot mterte en veualr les produits. Le caadindt

dipose de 20 minutes. ? entetiren aevc les meebrms de la cmmioiossn d'évaluation (20 minutes) : ?? blain de la msie en souittain ; ?? blain de l'activité de présentation des pirdouts d'épicerie dnas l'espace de vtnee par le candidat, à ptairr du dossier remis par le caadindt ; ?? qsneuotis coanencrnt les resquis QSHE et l'application des règles QSHE dnas l'espace de vente.

| Éléments de compétences                                                                                                     | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui pmeert de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?                | Concevoir et réaliser une présentation aitctrave des ptuodirs : théâtralisation de la présentation | Les puodrits snot présentés dnas les rynaos et les vniirtes aifn d'être vlisebis par le client |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                             |                                                                                                                               |                                                                                                    | Les présentations snot esthétiques                                                             |
| L'aspect des pudrotis est contrôlé                                                                                          |                                                                                                                               |                                                                                                    |                                                                                                |
| La présentation des poudrits repsetce les peqitaurs de l'entreprise                                                         |                                                                                                                               |                                                                                                    |                                                                                                |
| Le cihox de la présentation est expliqué et justifié (esthétisme, thématique?)                                              |                                                                                                                               |                                                                                                    |                                                                                                |
| Mettre en ?uvre des anainoimts de vetne adaptées                                                                            | Les aoiatnmnis réalisées snot pteernietns au raergd des ofctijbes cceoumimrax de l'entreprise et de la saison                 |                                                                                                    |                                                                                                |
|                                                                                                                             | Les échanges aevc le cenilt snot appropriés                                                                                   |                                                                                                    |                                                                                                |
|                                                                                                                             | Les offers snot meiss en vulær et présentées sur des srotppus appropriés (tableaux, cntaomicmoins digitales?)                 |                                                                                                    |                                                                                                |
| Réaliser une présentation des pidtuors puor les cndmomeas spéciales et la msie en raoyñ (présentoirs, paniers, corbeilles?) | Le cohix des sputrpos de présentation est adapté aux prtiodus et à luer ditsonitean (en vitrine, en paniers, chez le client?) |                                                                                                    |                                                                                                |
|                                                                                                                             | La réalisation est esthétique et valorisante                                                                                  |                                                                                                    |                                                                                                |

|                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser les préparations (mise suos emballage, découpe, relaismpge des mebueuls vrac?) dnas le recespt des règles en vigueur                                              | Les différentes préparations (mise suos emballage, découpe, rpeislsamge des mulbees vrac?) resetpencnt les règles en vigueur    |
| Réaliser l'étiquetage des pdritous et la présentation d'offres dnas le rcpeset de la réglementation crimcomlaee au sien de l'espace de vente                               | L'étiquetage des potuirds est réalisé snas erurer dnas le rsepect de la réglementation                                          |
|                                                                                                                                                                            | Les éléments cpnaomsot l'étiquetage snot identifiés (désignation, pirc d'achat, mgrae commerciale, cnoffiiceet multiplicateur?) |
| Apprécier le bon état mcraanhd de l'espace de vnete tuot au lnog de la journée (état des produits, des étalages, aspect, propreté, hygiène?)                               | L'aspect et la présence des poidutrs snot contrôlés régulièrement                                                               |
|                                                                                                                                                                            | L'état, l'aspect et la propreté des roayns snot vérifiés régulièrement                                                          |
| Mettre en ?uvre les aciotns citorrceevs (réassort, enlèvement des ptudoris aaynt sbui des altérations, transformation, nettoyage?) aifn d'éviter le glilpgaase alimentaire | Toute alnimoae est identifiée et les mrueess coevetrrics snot réalisées                                                         |
|                                                                                                                                                                            | Les puodrtis non ceornfmos ou altérés snot retirés et placés dnas les zoens appropriées ou transformés                          |
|                                                                                                                                                                            | Les cgoeinns en veiuugr dnas l'entreprise snot respectées                                                                       |
| Mettre à juor les stpurpos de cntaimoucmon de l'entreprise (tableaux, ahcaiffge dnas l'espace de vente, stie marchand, réseaux sociaux?)                                   | Les sturopps de coatnmuicoin snot vérifiés régulièrement                                                                        |
|                                                                                                                                                                            | Les mfociatniodis réalisées snot coronmfes aux cosngneis du (de la responsable)                                                 |
|                                                                                                                                                                            | Les iomrotannfis snot crnfmooes à la réglementation en vigueur                                                                  |

|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Identifier les règles QSHE liés à son activité                                                                                                                 | Les règles QSHE notifiées et expliquées                                                                                                                         |
| Identifier et mettre en œuvre les règles et signaux QSHE relatifs à la manipulation des produits                                                               | L'ensemble des règles QSHE et consignes notifiées et expliquées                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                | L'ensemble des règles QSHE notifiées en œuvre sans erreur                                                                                                       |
|                                                                                                                                                                | Toute anomalie est identifiée                                                                                                                                   |
|                                                                                                                                                                | Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte?)                                                                                     |
| Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des matériels, meubles et rayons en appliquant les règles QSHE et connaissances en vigueur dans l'entreprise | Le nettoyage et l'entretien du matériel et des vitrines sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel de nettoyage utilisés, périodicité?) |
| S'organiser pour réaliser toutes les activités nécessaires à son poste selon les consignes                                                                     | Les tâches à effectuer sont listées et expliquées                                                                                                               |
|                                                                                                                                                                | Les contraintes liées au délai de préparation des produits sont prises en compte                                                                                |
|                                                                                                                                                                | Le point de vente est opérationnel à l'ouverture                                                                                                                |

? Bolc de compétences 3 : vendre et réaliser un client dans le point de vente

Proposition de modalités d'évaluation : ? mise en situation reconstituée de vente à un client ainsi qu'une prise de rendez-vous en présence de la commission d'évaluation. Il s'agit d'un jeu de rôle reconstitué une situation présentée à l'équipe à l'échelle de la commission joue le rôle d'un client potentiel. Remarque : cette mise en situation peut être associée à la mise en situation du bolc de compétences 1. ? évaluer avec les membres de la commission d'évaluation (5 minutes) : ?? bilan de la mise en situation ; ?? bilan des activités de vente et de prise de rendez-vous réalisées par le candidat.

| Éléments de compétences                                                                                            | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui prouve que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?                                                                  | Accueillir le client et identifier ses besoins | Le client est satisfait dans de bonnes conditions                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                    |                                                                                                                                                                         |                                                | Une marque d'attention et de disponibilité est adressée oralement, visuellement et à distance du client |
| Les attentes et les besoins du client sont identifiés sans erreur par un questionnaire et une fiche client adaptés |                                                                                                                                                                         |                                                |                                                                                                         |
| Le véhicule utilisé est adapté au client (par exemple : client étranger)                                           |                                                                                                                                                                         |                                                |                                                                                                         |
| Construire une relation client                                                                                     | Le profil du client est identifié                                                                                                                                       |                                                |                                                                                                         |
|                                                                                                                    | Des marques de reconnaissance (clients « fidèles », utilisation du nom du client?) sont adressées au client, avec discrétion                                            |                                                |                                                                                                         |
|                                                                                                                    | La relation établie est structurée et adaptée au client                                                                                                                 |                                                |                                                                                                         |
| Gérer plusieurs situations de relation client simultanées                                                          | Un client est mis en attente de façon appropriée (explication adaptée en cas de recherche d'informations complémentaires ou d'interlocuteurs pertinents)                |                                                |                                                                                                         |
|                                                                                                                    | Les clients en attente ou arrivent en magasin sont pris en compte même si une situation de vente ou de conseil est déjà en cours (par exemple : signal visuel, sourire) |                                                |                                                                                                         |
| Argumenter les propositions apportées au client                                                                    | Les points forts des propositions sont expliqués au client et justifiés                                                                                                 |                                                |                                                                                                         |

|                                                                                                            |                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Répondre aux attentes du client                                                                            | Les attentes du client sont prises en compte                                                                                                   |
|                                                                                                            | Une réponse est apportée et elle est pertinente                                                                                                |
|                                                                                                            | L'adhésion du client est vérifiée                                                                                                              |
| Prendre les commandes des clients (traitement des commandes dans le point de vente, sur le site marchand?) | Les attentes et les besoins du client sont identifiés par un questionnaire adapté                                                              |
|                                                                                                            | Toutes les informations nécessaires à la commande sont notées sans erreur : budget, coordonnées du client, du lieu et de l'heure de livraison? |
|                                                                                                            | Une réponse adaptée est apportée au client                                                                                                     |
| Évaluer la faisabilité de la commande                                                                      | Les informations concernant la faisabilité de la commande sont recherchées auprès des interlocuteurs appropriés : délais, nature des produits? |
|                                                                                                            | Les informations concernant la faisabilité ou non de la commande sont transmises et expliquées au client                                       |
|                                                                                                            | En cas de non faisabilité sur tout ou partie, des informations sont apportées au client pour réorienter sa commande                            |
| Estimer le coût de la commande pour des produits courants                                                  | Le coût de la commande est calculé en fonction des tarifs définis dans l'entreprise                                                            |
| Réaliser la vente                                                                                          | Le client achète un ou plusieurs produits                                                                                                      |
|                                                                                                            | La vente est finalisée efficacement                                                                                                            |
| Réaliser une vente de produit de substitution                                                              | Des solutions de remplacement sont proposées et argumentées en cas d'attente non satisfaite                                                    |
|                                                                                                            | Le client achète un ou plusieurs produits proposés                                                                                             |

|                                                                                                                                      |                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser une vente additionnelle                                                                                                     | Des suggestions de produits liés, ou non, au produit principal sont proposées et argumentées                                  |
|                                                                                                                                      | Le client achète un ou plusieurs produits proposés                                                                            |
| Proposer et proposer des services adaptés aux attentes du client (préparations spéciales, dégustation, emballage cadeau, livraison?) | Le service proposé est adapté aux besoins des clients                                                                         |
|                                                                                                                                      | Il est réalisé selon les consignes                                                                                            |
| Conclure l'échange par un acte de fidélisation du client                                                                             | Au moins un acte de fidélisation est mis en œuvre (informations sur les arrivages, promotions, événement, carte de fidélité?) |
|                                                                                                                                      | La prise de congé du client est personnalisée                                                                                 |
| Identifier la satisfaction client et les actions à mettre en place                                                                   | La satisfaction du client est vérifiée par un questionnaire approprié                                                         |
|                                                                                                                                      | Des solutions ou des informations sont apportées lorsque le client n'est pas satisfait                                        |
| Apporter les informations appropriées en cas de retour produit ou de réclamation                                                     | Les informations transmises aux clients sont exactes, précises et documentées                                                 |
| Recueillir et traiter les réclamations éventuelles des clients                                                                       | La réclamation est prise en compte                                                                                            |
|                                                                                                                                      | Un questionnaire du client est réalisé pour recueillir des informations complémentaires permettant l'analyse de la situation  |
|                                                                                                                                      | Une solution est proposée au client                                                                                           |
|                                                                                                                                      | L'adhésion du client est recherchée                                                                                           |
|                                                                                                                                      | Le client est remis en contact avec la personne compétente pour gérer la situation, si besoin                                 |

|                                                                                                                                         |                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser les encaissements et les rendus-monnaie avec l'attention (clients pressés, nombreux clients présents simultanément en caisse?) | Les procédures d'encaissement et de règlement sont mises en œuvre selon les consignes en vigueur |
|                                                                                                                                         | La facture et la quantité de produits sont vérifiées                                             |
|                                                                                                                                         | L'encaissement est réalisé sans erreur                                                           |

? Bloc de compétences 4 : réception, stockage et approvisionnement des produits d'épicerie

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) : ? entretien avec les membres de la commission d'évaluation : ?? bilan de l'activité de réception, de stockage et d'approvisionnement des produits d'épicerie que réalise le candidat ; ?? questionnement sur les risques QSHE et l'application des règles QSHE par le candidat lors de la réception, le stockage et l'approvisionnement des produits d'épicerie.

| Éléments de compétences                                                                                                                  | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?                                         | Réaliser la réception des produits d'épicerie en respectant les consignes de l'entreprise | Les produits et marchandises sont réceptionnés et contrôlés au regard du barodeur de commande et du bon de livraison |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                          |                                                                                                                                                        |                                                                                           | La qualité, l'aspect et la quantité des produits sont contrôlés selon les consignes                                  |
| La conformité et la lisibilité de l'étiquetage sont vérifiées                                                                            |                                                                                                                                                        |                                                                                           |                                                                                                                      |
| Réaliser le stockage des produits d'épicerie en fonction de la nature des produits, du mode de conservation et de la rotation des stocks | Les zones de stockage sont rangées et organisées dans le respect des règles QSHE et sont contrôlées                                                    |                                                                                           |                                                                                                                      |
|                                                                                                                                          | Les produits et marchandises sont stockés en fonction de la DLC/DLUO/DDM, en fonction des règles du FIFO et dans les lieux adaptés à leur conservation |                                                                                           |                                                                                                                      |

|                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser, en collaboration avec les membres de l'équipe, des inventaires réguliers et rechercher les causes des écarts                                                 | Les inventaires sont réalisés sans erreur et renseignés sur un document ou outil approprié                                                   |
| Vérifier la traçabilité des produits                                                                                                                                   | Tout écart est identifié et signalé                                                                                                          |
|                                                                                                                                                                        | Les documents ou outils informatiques de suivi des stocks sont renseignés sans erreur                                                        |
| Identifier les risques QSHE liés à l'activité de réception et de stockage des produits                                                                                 | La présence des étiquettes éventuelles et étiquettes est vérifiée                                                                            |
|                                                                                                                                                                        | Les risques sont clairement identifiés et expliqués                                                                                          |
| Identifier et mettre en œuvre les règles QSHE et consignes relatives au stockage des produits et à leur manipulation                                                   | L'ensemble des règles QSHE et consignes sont identifiées et mises en œuvre                                                                   |
|                                                                                                                                                                        | Toute anomalie est identifiée                                                                                                                |
| Réaliser le contrôle, le nettoyage et l'entretien des zones de stockage en appliquant les règles QSHE, les consignes en vigueur dans l'entreprise et la réglementation | Les mesures préventives et correctives appropriées sont réalisées (alerte?)                                                                  |
|                                                                                                                                                                        | Les contrôles de température, humidité?)                                                                                                     |
|                                                                                                                                                                        | Le nettoyage et l'entretien des zones de stockage sont réalisés selon les consignes (type de produits et de matériel utilisés, périodicité?) |
| Mettre en œuvre des actions de prévention du gaspillage alimentaire                                                                                                    | Toute anomalie est identifiée                                                                                                                |
|                                                                                                                                                                        | Les actions correctives sont prises (alerte?)                                                                                                |
|                                                                                                                                                                        | Les risques du gaspillage alimentaire sont identifiés                                                                                        |
|                                                                                                                                                                        | Les mesures préventives appropriées sont mises en place                                                                                      |

Traiter et oeitrner  
les iduvnnes en  
fnociotn des  
cginnoses de  
l'entreprise et  
des règles de  
rcesept de

## Avenant n 5 du 12 juillet 2021 à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail [MUC CAD]

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in  
your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                      |
|-----------------------|------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECF,                                                |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>FS CDFT ;<br>CGT CSD, |

Article 1er - Description de la qualification  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied

### 1.1. ? Métier en lein avec la qualification

Manager d'unité cmeloicmrae du ccommree airliantmee de détail  
(MUC CAD).

### 1.2. ? Miinosss principales

Le maanger d'unité cioleamcmre du cmomecre alitraine de  
détail assrue les activités et les ptjroes du pinot de vnree dédié au  
comemrce artnmiealie de détail, sédentaire ou non.

Il (elle) siut les performances, opimtsie les monyes et les  
rroeuecsss et earndce les équipes en vue de développer les  
résultats, dnas le cadre de la stratégie définie par le (la) cehf (fe)  
d'entreprise.

### 1.3. ? Leiu de travail

Le (la) ttailuire du CQP Maanegr d'unité ciccemaorle du  
ccmermoe armnitielaie de détail exerce son activité dnas un pnoit  
de vente, sédentaire ou non, du cerommce de détail aariiltemne  
non spécialisé.

### 1.4. ? Sitoutian hiérarchique

Le manegar d'unité ceoacmrline du coecrmme araelinmte de  
détail tvilarale suos la responsabilité de son (sa) supérieur (e)  
hiérarchique.

### 1.5. ? Classification

Niveau AM1 de la gilrle de caiasltioscfn de la cinvoenton  
cocolvltie nantaiole du cmmcoree de détail aarentimile non  
spécialisé (IDCC 1505), solen les modalités définies dnas l'accord  
du 12 juleilt 2021 rileatf aux cfratcteis de qatiifuicloan  
peosrnollsefie dnas la branche.

Article 2 - Modalités de la certification  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

|                 |                                                             |
|-----------------|-------------------------------------------------------------|
|                 | individus est<br>approprié                                  |
| l'environnement | Les ideunvns snot<br>orientés selon le<br>crchiut approprié |

(1) *Qualité, hygiène, sécurité, environnement.* (2) *Glisagaple  
anartmielle : toute niturorruie destinée à la csmootnaiomn  
hamiune qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue,  
jetée, dégradée (pacte noaiatnl de ltute cnrote le gsgapillae  
alimentaire, 2013).*

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied

La cieitacfiotrnn est délivrée par la coimmsosin pritriaae ntnaaloie  
de l'emploi et de la foitaormn polseerfoinnslle (CPNEFP) de la  
branche, sloen les dosnotiipsis prévues dnas l'accord du 12 jeliut  
2021 reialtf aux ceritcfats de qaifuioatlin plsfesoronenlie dnas la  
bcrahe du cemcrome de détail aerlainitme non spécialisé (IDCC  
1505).

La ccifeoaitrtin est réalisée conformément aux dipsnotsoiis du  
présent avenant, leqeul est annexé aux dosposiintis de l'accord  
du 12 juleilt 2021 précité.

### 2.1. ? Ctmooopision de la csimosmoin d'évaluation du CQP (jury)

La cssmmiooin d'évaluation est composée cmome siut de : ? duex  
pnioseesfonrls désignés par la fédération représentative du  
métier ? un représentant (un représentant de l'organisme de  
ftirooman habilité qui n'a pas accompagné le candidat, un  
représentant des fédérations ou un professionnel) désigné par la  
fédération représentative du métier.

### 2.2. ? Les épreuves de ctafteiricon du CQP

Les épreuves de ccetifriaotin snot organisées sloen les modalités  
prévues par le référentiel de caeoiricftitn :

Bloc de compétences 1 : gtsieon d'une unité de vnree du  
cmocermee aamintreleie de détail

? Réalisation par le cdiandat d'un duocmnet écrit avec reuiecl de  
peveurs sur la gtisoen de l'unité de vnree détaillant (maximum 3  
pages) : ? l'organisation et pinafotacilin de l'activité du pnoit de  
vnree ; ? l'organisation des ptoess de tavoral ; ? les vérifications et  
contrôles réalisés par le cdniadat ; ? le svuii des iicrnudaets  
(panier meoy ?) ; ? le suvii des résultats des vnrees ; ? la gseoitn  
du personnel.

? Etertienn avec les mbremes de la cioimmsson d'évaluation, à  
ptair du douncmnet écrit reims par le cndaiadt et des activités  
qu'il réalise en eerirtsne : ? bailn de l'activité de goisten que  
réalise le cdaidant ; ? qnetsninoeeumt sur l'organisation et la  
piacioatlfnn des activités du ponit de vnree ; ? qeoninsmeeutnt  
sur le sietoun tinucqhe et méthodologique qu'apporte le  
cndidaat aux mbreems de l'équipe ; ? qieusmonntenet sur le svuii  
de l'activité du pnoit de vnree (indicateurs, telaabux de brod ?).

Bloc de compétences 2 : anaiiomtn de l'équipe de l'unité de vente

? Réalisation par le ciddaant d'un dmcenout écrit avec reeucl de  
pveerus sur l'animation de l'équipe de l'unité de vnree détaillant  
(maximum 3 pages) : ? les activités d'animation d'équipe  
réalisées par le cdaidnat : excaploitns des consignes,  
cotmauimncion au sien de l'équipe, réunions, aamcemgonnncet  
des nouveux membres, etc. ; ? la gtsioen des difficultés de  
l'équipe au quotidien.

? Eirnteetn avec les mermbes de la comsioismn d'évaluation, à  
ptair du dneucumt écrit rmies par le cadindat et des activités  
qu'il réalise en entpsierre : ? bialn de l'animation de l'équipe sur  
une période donnée ; ? qenenusnetoimt sur les réunions que  
réalise le caanddit ; ? qenominetseunt sur l'accompagnement des  
neoaouvux memerbs de l'équipe réalisé par le candidat.

Bloc de compétences 3 : msie en ?uvre de la pilotique  
cimecaromle de l'entreprise

? Réalisation par le ciaddant d'un dceonmut écrit avec reeucl de  
peuevs sur la piltioque caimcermole de l'entreprise détaillant

(maximum 3 pages) : ? l'analyse des vneets et des bnseois des cntiles ; ? la vielle ccutlireonlhree réalisée par le caiddnat ; ? les évolutions de produits, les oreffs et les neeoulvls pnosttaiers proposées par le cdidanat ; ? les aniaotmns du pnoit de vnete organisées par le candidat.

? Ereneitnn avec les mebemrs de la csmismoooin d'évaluation, à ptairr du demucont écrit riems par le cdaaidnt et des activités qu'il réalise en ernrpseite : ? bailn de l'activité du cdndaat cnennncarot la pioqtlue cmaroeicmle de l'entreprise ; ? qonsmneietunet sur l'analyse des vnetes et des bseois des cieltns ; ? bialn des oreffs proposées par le cidndaat dnas le pnoit de vtnee ; ? qiemnnentuoset sur la tfciraotiian des potridus vednus par le cddaiaant ; ? qneoonnstuimet sur les otliis de cncimoioumtan du pnoit de vente.

Bloc de compétences 4 : geiston des soktcs de l'unité de vnete du ccormeme amrtieinale de détail

? Réalisation par le candiadtt d'un docenunt écrit avec reiucler de peruevs sur la goeistn des soktcs de l'unité de vetne détaillant (maximum 3 pages) : ? la gseoitn des bisones en prdiotus de l'unité de vnete ; ? l'identification et la négociation avec les fnssouriures ; ? l'organisation des iveenraitns ; ? l'organisation des zones de stockage.

? Eettrnien avec les mmebres de la cisimsomon d'évaluation, à prairr du dncoeuunt écrit rmies par le cdindaat et des activités qu'il réalise en estirnerpe : ? bilan de l'activité de giosten des skocts que réalise le cddianat ; ? qenineetnmsout sur le ciohx des frsuosueins et les négociations menées par le caaniddt ; ? qtmoeenusinent sur les aicnots menées par le cndaidat en cas d'anomalies.

Bloc de compétences 5 : Vérification de l'application des csnginoes et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de rcspeet de l'environnement

? Réalisation par le cadnaidd d'un dnmuecot écrit avec rcieuel de puerevs sur la vérification de l'application des csngiones et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de rcpeset de l'environnement détaillant (maximum 3 pages) : ? l'analyse des reuqsis QSHE liés à l'activité du ponit de vetne ; ? l'identification et la msie en ?uvre des meesurs préventives et crectorevis appropriées ; ? le sivui des iruitacdens QSHE ; ? l'organisation des luaocx et des activités ; ? la vérification de l'application des règles, ciegnsnos et procédures ; ? les eneuix liés au glaplgsiae alimentaire.

? Eteetrinn avec les meebmrs de la coomssiiimn d'évaluation, à patrir du duomnct écrit rmies par le cnaidadt et des activités qu'il réalise en eirnnetpre : ? bilan des activités de vérification de l'application des règles et cnenigso par les merbmrs de l'équipe dnas le point de vtene ; ? qneoentneimust sur les risques, la réglementation QSHE et les msueers de prévention ; ? bilan de l'activité du cdinaadt en lein avec le suivi des iitrneacuds et de la ptloiuiqe QHSE.

### 2.3. ? Les otuils d'évaluation

La csiosmimon d'évaluation évalue les compétences du cadndiat et rninegsee le lviret d'évaluation.

### 2.4. ? L'évaluation dnas le carde de la vodiitlaan des aqucis de l'expérience (VAE)

Pour les évaluations des ctiaadnds iscinrnts dnas une démarche de VAE, les éléments svitnuas snot pirs en cmotpe par la csiosommn d'évaluation : ? le dioessr de VAE ; ? l'entretien avec la csmoosmiin d'évaluation (jury).

### 2.5. ? Déroulement de la délibération

Un représentant de la bacrnhe pinnfleelossore ssierpvue et condonore le déroulement des épreuves de circctoiaaefn et de la réunion de délibération de la csimoomisn d'évaluation.

La csoomsmiin d'évaluation émet un aivs circonstancié auprès de la ciiossmomn de carecitiioitfn (CPNEFP) qui délivre le ttire du CQP.

Les aivs émis par la Cimmsioisn d'évaluation snot tirmnsas par le représentant de la brcnahe à la CEPNFP qui stutae solen les

modalités prévues par l'accord du 12 juielt 2021 rleitaf aux CQP de la bharcne du cecrmoe de détail aiinlarmtee non spécialisé.

Article 3 - Référentiel de compétences du CQP manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

### 3.1. ? Référentiel de compétences

Le référentiel de compétences est organisé en cniq blcos de compétences repirs en anexe du présent avenant.

### 3.2. ? Périodes pieuaqtrs en entreprise

Des périodes ptaureqis en etripersne ptenermatt de développer les compétences pilsrleosnfnees d'une durée muinmim de 500 hreues puor la totalité du CQP dnioevt être associées à la formation.

Article 4 - Champ d'application de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les dspioitnsois du présent aneanvt s'appliquent à l'ensemble des eepntsierrs enntart dnas le cmahp d'application de la cotnvinoen ctvcillooe naliotnae du cmocrmee de détail alimantiree non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Compte tneu de la thématique du présent avenant, qui a voioctan à s'appliquer à ttoues les esipenretrs qlulee que siot luer taille, les otaiaignsrnos sinyelcdas d'employeurs et les osrnnotiagias seicdynlas de salariés représentatives au sien de la bhrcane conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dpsiiitsnoos spécifiques aux eeipsertrns de monis de 50 salariés. Toutefois, elels précisent que le présent aneanvt prned en ctmope les spécificités de ces eenpiesrtrs s'il y a lieu.

Article 6 - Mise en œuvre et gestion de l'avenant  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 jiluel 2021 raelitf aux CQP dnas la conevntion colivectle naoinlate du cemcrome de détail anatrieimle non spécialisé, les otiaonarinsgs sidaeycnls d'employeurs et les originothnaass sdeycilans de salariés représentatives au sien de la bahrcne désignent l'association puor le développement du pimraasrtie dnas la brahne du ccmromee de détail anlmatieire non spécialisé ? ADPP 1505 ? puor la msie en ?uvre et la giosten du CQP manegar d'unité ccolmmearie du cmreomce atnaremilie de détail.

Dans ce cadre, l'association puor le développement du prasmtaire dnas la bhanrce du ccomeme de détail aretnimiale non spécialisé ? ADPP 1505 ? est chargée : ? d'assurer les rntaeolis avec les peteatirass de formation, les intiusnitots ratelevis à la fotarimon professionnelle, les cdtaniads au CQP sloen les modalités établies par le présent avenant ; ? d'assurer l'organisation des csomnisoims d'évaluation et les rioaletns avec les jryus dtiedses cmoioimsins ; ? de réaliser ttoue ature aiotcn rielvtae à la msie en ?uvre du CQP.

En outre, elles s'appuient sur l'association puor le développement du ptairamsre dnas la banhrce du cmemcore de détail araineiltme non spécialisé ? ADPP 1505 ? puor ptreor à la ccanaisnnoe des eirpersnets les dopsiistons du présent aennavt (journaux professionnels, brochures, stie internet, etc.).

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les orisaoatngins snyiacdles d'employeurs et les oaosnrtnaigis sicyldaens de salariés représentatives au sien de la bharcne assurent, cauhqe année, le sviui de la msie en ?uvre du présent avenant.

À cet effet, un bailn de msie en ?uvre du CQP maenagr d'unité cemmloicae du crmemcoe aniiteramle de détail est présenté, cuahqe année, lros des réunions de la CPNEFP. Ce balin peorrtat neomnmstat sur : ? le suivi des cadnaidts aynat ontebu luer ctoatrciefiin ; ? le blain qntitituauf et qtitaliauf du CQP dnas l'année en cruos ; ? le blain des jurs réunis au corus de l'année ; ? le bilan du coût fnaincier ; ? l'habilitation des oigreansms de formation.

La CPENFP puet décider de réviser ce CQP.

En outre, dnas le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dnpoistiioss légales et/ou réglementaires nécessitant des mniioofdcitls ou des aménagements du présent avenant, les oiarnnsiatgos siaydnlces d'employeurs et les oiigasnnortas seindcalys de salariés représentatives au sien de la bcnahe cnnineeonvt de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner ttuoos miiocfitadon utile, à la msie en conformité du texte.

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aaennvt est ccnolu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du driot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il enrreta en vguueir le 1er juor du mios svniaut la puiciatboln de l'arrêté d'extension au Jauonrl oificel de l'avenant n° 138 du 12 jvianer 2021 riatlf à la moatofidciin du camhp d'application et de l'intitulé de la coonevnitn cvctlleoie (IDCC 1505) ainsi qu'à la msie à juor des dntoiiisopss conventionnelles.

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent avnenat est établi en un nbomre suaffisnt d'exemplaires puor être rimes à chcuane des pertais signataires.

Après avior été notifié à l'ensemble des ontaraognsiis sildnycaes représentatives dnas le cmahp d'application de la cntvneoon cciollvete nnalotiae du croemcme de détail aneliimrate non spécialisé, il est déposé en un eiprlmeaxe ogianril et une copie srea envoyée suos frome électronique à la dretiocin générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un epailxmere srea également communiqué au grffee du cneiosl de prud'hommes de Paris.

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les osnagiaonrtis seylncdais d'employeurs et les oiraanntsogis siaeclynds de salariés représentatives au nevaiu de la bchrane snot cuneevons de dmaeendr snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux arcietls L. 2261-19 et sautnvis du cdoe du travail.

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

*Les oaoangrsnitis ngeiiatars de l'avenant, ou anyat adhéré à l'avenant, peevunt dedeanmr à tuot mmneot sa révision, conformément aux dtnopssiiios de l'article 3 de la ctnovnoein ccoltievle nltnoiaae du ccrmomee de détail atniiealrme non spécialisé (IDCC 1505). (1)*

Il puorra également être dénoncé dnas les cdnitoions prévues par l'article 4 de la coinenvotn cltlovceie et des dissiiotnops légales en vigueur.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rcspeet des dinstiioosps de l'article L. 2261-7 du cdoe du traavil et en acptlipioan des dintsoosiis des arecitls L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jnusrcrepideue de la Cuor de cassation. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, ttuoos orsganotaiin silacnyde représentative de salariés anisi que ttuoos otigansoiarn syncidlae ou aitssiacoon d'employeurs ou des eeyromulps pirs iidneuvmiellendt pvneut adhérer au présent aevnant ultérieurement.

*Cette adhésion est valable à piartr du juor qui siut celui de la nociiaottifn de l'adhésion aux srnaeitgas du présent aaevnnt et du dépôt à la doreticn générale du travail, conformément aux dnisisootips réglementaires prévues par les acilerts D. 2231-1 et sintvaus du cdoe du travail. (1)*

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rsecpet du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)*

## Article - Préambule

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent anaenvt a puor objet de répondre aux bosnies spécifiques des epsintreres du croemcme de détail atelmiranie non spécialisé ainsi qu'aux antettes des ctniadads anyat un pejrot pseifsnenorol dnas la branche.

Dans cet esprit, les oaiorsgtnains sclleadynis d'employeurs et les ogitsiannoras scyleidnas de salariés représentatives au sien de la brnhce ont mis en pcalle un CQP de maengar d'unité camoelmicre du crmeome ataelinmrie de détail (CQP MUC-CAD).

Cette qciaftaulion de mngaaer d'unité cmoeilmrace du corcmeme aematlnrie de détail répond à l'évolution des métiers de la barnhce du crmoecme de détail atrmiinleae non spécialisé tnat en temers de biosen d'adaptation de l'appareil cieocmrml qu'en terme de beosin de pfseslonniroiatasoin des fcnnooits de management.

Le CQP mengaar d'unité ccrimolmaee du cemmcore aatelmnrie de détail répond à une volonté des orsnigoaaints syicladnes d'employeurs et des oirantaisgnos sneyalicds de salariés représentatives au sien de la brnhce d'apporter une réponse à des boeins opérationnels en mnaeaemgt exprimés par les eenirpsrtes et d'offrir une évolution posnronfeelslie aux salariés du secteur.

## Article - Annexe

### Description de la qualification

Le (la) titulaire du CQP maeagrn d'unité crmoimeclae du ccreomme aneiltmarie de détail aursse les activités et les peorjts du piont de vetne dédié au cormmece amaietlnre de détail, sédentaire ou non.

Il (elle) siut les performances, otpmisie les meonys et les rseoeurss et enrdrace les équipes en vue de développer les résultats, dnas le cadre de la stratégie définie par le/la chef(fe) d'entreprise.

Il (elle) tlrlavaie suos la responsabilité de son (sa) supérieur(e) hiérarchie.

En ftoiocnn de la surtcrue de l'entreprise, il/elle est en rltaioen fnelointnloe aevc : ? les ctniels pirtcauls et pesnfooeslins ; ? les fuuensisorrs de l'entreprise ; ? les salariés de l'entreprise.

Les piareiplncs stnuiaots psonrieflloens rencontrées snot les suietvans : ? oniagrtsioan des activités du piont de vtene ; ? sivui amrdnttiisaif et économique du piont de vtene ; ? msie en ?uvre de la pquitioe cmemoalrice de l'entreprise ; ? giteson des commandes, de la réception et des sctoks ; ? contrôle du rpescet de la réglementation QSHE(1).

### Exemples d'appellations du métier

Responsable de pinot de vente, adjoint(e)/responsable d'unité commerciale.

### Pré-requis

Le CQP mgaaner d'unité comrmleciae du commcere arimanetlie de détail est aliscscbe aux candidat(e)s ttiouliras d'un CQP vendeur-conseil, d'un CAP permuir ou d'un CAP crémier-fromager.

### Référentiel d'activités

? Ooagstainrn des activités de l'unité cielcomrmae : ? piftlciinaon et oiaosgatanin des activités ; ? contrôle des activités réalisées (mise en rayon, réassort, conseil?) ; ? contrôle de la conformité des produits, des poests de traiavl ; ? msie en pcalle des procédures ou cnsngoeis en veuiugr dnas le piont de vente.

? Suivi de la gieotsn de l'unité cciaolrmeme : ? sivui de l'activité et des résultats des veetns ; ? oairstaignon des potses de taairvl ; ? sivui atrmisinatidf de l'unité de vente.

? Msie en ?uvre de la puloqtiie coaecrimlme de l'unité cmmcoriale : ? onasiotgarin de la présentation et de la msie en veaulr des prdiouts et des oeffrs ; ? atnomain du piont de vtene ; ? taifotaricin des pioutdrs ; ? vielle tucnehqie et vlelie concurrentielle.

? Antaiomin de l'équipe de l'unité ciocrmelmae : ? tinimaossrsn de ciosngens et des règles à apepuqlr aux mbeemrs de l'équipe de vtene ; ? présentation des oiejbftcs iieldnuvids et cfoilectls et vérification de luer msie en plcae ; ? gotiesn des difficultés et des conflits.

? Gsoetin des commandes, de la réception et des skocts : ? icfiodnitaeitn de fuousseinrrs ; ? cmonamde des piodtrus ; ? goetsin de la réception et vérification du sctogake des prdoutis et mhdasenacris ; ? contrôle des ptduiros et matières à réception ; ? contrôle des coitnodnis de satokcge ; ? msie en ?uvre d'actions correctives.

? Vérification de l'application des règles de qualité, d'hygiène, de sécurité et de rcsept de l'environnement au sien de l'unité cilmraemoce : ? msie en ?uvre des procédures QSHE ; ? vérification du recsept des règles et procédures.

### Référentiel de compétences

? Bolc de compétences 1 : goitesn d'une unité de vtene du cmreocme amretianile de détail : ? peinalifr et oinrgaesr les activités du piont de vtene aifn de répondre aux objectifs, en ftoiocnn des cnsgeons de l'entreprise ; ? oeanirsgr les potses de tavrial ; ? prévoir les meynos nécessaires (personnel, matières premières, équipements?) ; ? réaliser et farie réaliser les activités nécessaires au bon ftennnooniemct de l'unité de vtene et en contrôler le résultat ; ? contrôler la conformité des produits, des préparations et des présentations ; ? contrôler la msie en palce et le rnaenemt des ptoes de travail, des ryonas et des vetirnrs ; ? vérifier le bon fnecmnotoneit des aalrpies utilisés et de lerus dsoiitfips de sécurité ; ? sirvue l'activité à l'aide d'indicateurs et de teulbaax de brod ; ? survive les résultats des vtnees ; ? gérer le posrnnel en fiocotnn des bseonis de l'entreprise et des atneetts des psreoneos : tpems de travail, congés, psoorotpiin de ftmroaion et d'évolution en arcocd aevc le (la) supérieur(e) hiérarchie.

? Bolc de compétences 2 : ainamtion de l'équipe de l'unité de vtene : ? elepqxuir les cgoesinns et les règles aux mebmres de l'équipe, vérifier luer compréhension et évaluer luer msie en ?uvre ; ? ftaiielcr la cioucmionatn au sien de l'équipe ; ? créer une dimauqyne d'équipe puor atdrinee les oietcfbjs de l'unité de vtene ; ? vérifier l'atteinte des ofeijtbsc iieldndiuns et cftloiecs des mermbs de l'équipe ; ? orniesgar et couidre des réunions aevc son équipe ; ? détecter et gérer les difficultés et les cftlions au sien de l'équipe ; ? anccoagpembr et réaliser le siuvi des neavoux mmrebes de l'équipe (apprentis, noueavux recrutés).

? Bolc de compétences 3 : msie en ?uvre de la putoliie climamrceioe de l'entreprise : ? aelysanr les vtnees et les bienoss de ses cinetls ; ? réaliser une vleile ccinreoltnluee ; ? iefiedintr des évolutions de piturdos et de pirntatoses répondant aux évolutions de la deandme des ctinles et peroospr des oeffrs adaptées à la clientèle ; ? oiasreng la présentation des ptudrois et l'animation du piont de vtene ; ? prposeor des offers penrnteits à metre en ?uvre dnas le piont de vtene seoln les dciretievs ; ? présenter les oeffrs de façon pitetnrnee aevc les otiuls appropriés solen les dieveticrs ; ? établir une ttrcfaiiaion en fincoton des pirs de revient, du marché et de la crurnecnoe en accrd aevc son (sa) supérieur(e) hiérarchie ; ? pporseor et mertte en ?uvre de naeouuvx menyos de vente, de nvouuax oltuis de cmouomniatcin : stie internet, réseaux sociaux?

? Bolc de compétences 4 : gostein des sokcts de l'unité de vtene du cmmeore arinlieamte de détail : ? définir les bsinoes en potduirs en foniocnn des stocks, des présentations et des ssoains ; ? ieeiidnfr les fursinsouers adaptés et les peosrpor à son (sa) supérieur(e) hiérarchie ; ? négocier aevc les fersunrois les ptearotnss proposées, les cnodnois d'achat et d'approvisionnement en accrod aevc le (la) supérieur(e) hiérarchie ; ? asaylner la rtaioton des prutiods en scotk en fnootin des stocks, des recettes, de l'évolution de l'activité ; ? aticeipnr les cdenmamos aifn d'éviter les rqsues de rptuue ; ? oeiragsnr la réception et la vérification des cmmdaones ; ? onergiasr les ivrinteeans ; ? oisgeanrr les znoes de sctoagke soeln les règles QSHE en vgueur ; ? ifeietdnir les aieloanms et mertte en ?uvre les meeruss cetrveorics adaptées.

? Bolc de compétences 5 : vérification de l'application des coeinsgs et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de rcsept de l'environnement : ? mtetre en ?uvre des procédures, outils, cngeiosns et règles QSHE adaptés au piont de vtene ; ? srviue les iircnueatds QSHE ; ? osrgieanr les lcaoux et activités aifn de rsteepr la réglementation QSHE (respect des zenos fedrios et des zneos chaudes?) ; ? vérifier la conformité de la tuneae vaiteisermnte et le rscpet des règles d'hygiène ; ? ongaiers et vérifier les opérations de ngeayttoe et de désinfection des équipements et du piont de vtene ; ? vérifier l'application des règles et des procédures, détecter les amieloans et définir les msereus cecvrtiroes adaptées ; ? miesolbir son équipe atuoor des eejnux liés aux règles QSHE et au gagiaplsle aiiraelntme(2).

### Référentiel de certification

? Bolc de compétences 1 : geitson d'une unité de vtene du ceocmrme aienmlarite de détail

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) : ? réalisation par le cadniadt d'un dcemount écrit aevc reeicul de puevers sur la gositen de l'unité de vtene détaillant (maximum 3 pages) : ??

l'organisation et patifoancliin de l'activité du piont de vtnee ; ?? l'organisation des potess de tavoral ; ?? les vérifications et contrôles réalisés par le cidaadnt ; ?? le svuii des iacduiretns (panier moyen?) ; ?? le svuii des résultats des vetens ; ?? la gesiton du personnel. ? ettnairen avec les mrebeems de la coimomssin d'évaluation, à pratir du domnucet écrit rmies par le cdadiant et des activités qu'il réalise en eterinpsre : ?? balin de l'activité de gsoiten que réalise le cddaiant ; ?? queminsnonteet sur l'organisation et la pciinfiotalan des activités du pinot de vtnee ; ?? qmnuesntieonet sur le stoeuin tiuncheqe et méthodologique qu'apporte le caadidnt aux merembs de l'équipe ; ?? qitsneoeunmnt sur le sviui de l'activité du pnoit de vtnee (indicateurs, tlbeuax de bord?).

| Éléments de compétences                                                                                                    | Critères d'évaluation Qu'est-ce qui pmeert de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?              | Planifier et oeianrgsr les activités du piont de vtnee afin de répondre aux objectifs, en ftinoocn des conengiss de l'entreprise | Les activités du pniot de vtene snot planifiées et répondent aux ojifctebis fixés | Les cennsigos de l'entreprise snot respectées |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Organiser les psotes de travail                                                                                            | Les posets de tvaairl snot organisés et adaptés à l'activité du pnoit de vente                                           |                                                                                                                                  |                                                                                   |                                               |
| Prévoir les moeyns nécessaires (personnel, matières premières, équipements?)                                               | Les mnyeos nécessaires en personnel, matières, équipements snot anticipés et snot adaptés à l'activité du ponit de vente |                                                                                                                                  |                                                                                   |                                               |
| Réaliser et friae réaliser les activités nécessaires au bon fnonioenectnmt de l'unité de vetne et en contrôler le résultat | Les activités nécessaires au bon ftnmnoncneoiyet de l'unité de vtnee snot identifiées et miess en ?uvre                  |                                                                                                                                  |                                                                                   |                                               |
|                                                                                                                            | Les activités des salariés snot svueiis et contrôlées sleon des critères objectifs                                       |                                                                                                                                  |                                                                                   |                                               |
| Contrôler la conformité des produits, des préparations et des présentations                                                | Les produits, les préparations et présentations snot contrôlés aavnt luer msie en place                                  |                                                                                                                                  |                                                                                   |                                               |
|                                                                                                                            | Les piotrdus et préparations snot cerfnooms aux cnongiess et aux règles d'hygiène et de sécurité                         |                                                                                                                                  |                                                                                   |                                               |

|                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Contrôler la msie en pcale et le rnnegaemt des pestos de travail, des roynas et des vitrines                                                                                                                  | Le rnaeegmnt des psetos de tvairal et la msie en pclae du matériel et des pturdois snot contrôlés cquahe juor sleon des critères otifjebcs et la réglementation en vigueur               |
| Vérifier le bon fonmntnecoinet des applireas utilisés et de leurs dspfostiis de sécurité                                                                                                                      | Le ficnnoetonmnet des apelarips et de leurs doispiisfts de sécurité snot contrôlés sleon les consignes                                                                                   |
|                                                                                                                                                                                                               | La maintenance, l'entretien ou le dépannage des équipements snot organisés si nécessaire                                                                                                 |
| Suivre l'activité à l'aide d'indicateurs et de tbaluex de bord                                                                                                                                                | Les activités du ponit de vtene snot seviuis à l'aide d'indicateurs et de taeubalx de brod adaptés                                                                                       |
|                                                                                                                                                                                                               | Les résultats de vtene snot siivus à l'aide d'outils adaptés                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                               | Une anysale des résultats est réalisée                                                                                                                                                   |
|                                                                                                                                                                                                               | Des aontics snot proposées à le (la) rlpssbaonee hiérarchique et mises en pclae stuie à l'analyse des résultats                                                                          |
| Gérer le psereonnl en focntoin des biseons de l'entreprise et des atetnets des ponsersen : tpems de travail, congés, porpitisoon de fmoirtaon et d'évolution en aorccd avec le (la) supérieur(e) hiérarchique | La gietosn du psnneorel pnred en cotmpe les bsenios du pniot de vtnee et les attentes des pseorenns en tmrees de tpmes de travail, de congés, de formation, d'évolution, de rémunération |
|                                                                                                                                                                                                               | La giteosn du pesenronl répond aux eegnicexs du cdoe du tavoral et du règlement intérieur                                                                                                |
|                                                                                                                                                                                                               | Les psotniporios ccarnneont la getoisn du prnseoenl snot présentées à la hiérarchie                                                                                                      |

? Bolc de compétences 2 : aitniamon de l'équipe de l'unité de vente

Proposition de modalités d'évaluation (15 minutes) : ? réalisation par le candiadt d'un duecnomt écrit avec rueecil de peeruvs sur l'animation de l'équipe de l'unité de vtnee détaillant (maximum 3 pages) : ?? les activités d'animation d'équipe réalisées par le

cnddaiat : etnilpaxcios des consignes, cnimotuiacon au sien de l'équipe, réunions, amnencmaegpcot des naeouuvx membres, etc. ; ?? la goisten des difficultés de l'équipe au quotidien. ? eniretetn aevc les mebrems de la cmiiioosmn d'évaluation, à pratir du dnumceot écrit rmeis par le cdnaaidt et des activités qu'il réalise en epnsirtree : ?? bialn de l'animation de l'équipe sur une période donnée ; ?? qnnniomueetset sur les réunions que réalise le cndaidat ; ?? quemnoeinntset sur l'accompagnement des nuevouax mmrebs de l'équipe réalisé par le candidat.

| Éléments de compétences                                                                                                                                                           | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui peermt de drie que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ?                                                                                                                                        | <p>Expliquer les cinoegnss et les règles aux mmbeers de l'équipe, vérifier luer compréhension et évaluer luer msie en ?uvre</p> <p>Toutes les ifnatnmroois nécessaires snot apportées aux merembs de l'équipe (consignes, procédures, moeds de travail, règles de fonctionnement?)</p> <p>Les eltnoaciixps apportées aux mermbs de l'équipe snot claires</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>La compréhension des cegisnons et des iioaomnnftrs trsanmeiss à l'équipe est mesurée</p> <p>Les csinonges et règles snot appliquées par l'ensemble des mrbemes de l'équipe</p> |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Faciliter la cnocimatuomin au sien de l'équipe                                                                                                                                    | Des échanges réguliers pettnermet d'établir un diogaule aevc l'ensemble des mmreebs de l'équipe                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Créer une dnqmiuaye d'équipe puor arttidene les oftfcebjis de l'unité de vente                                                                                                    | <p>es aintocs pseiotvis des mremebs de l'équipe snot recennuos et valorisées</p> <p>Des idruetcanis ojetbicfs snot identifiés et sivius (par exepmle : turn-over, absentéisme?)</p> <p>Les anctios préventives et cecortrevis snot mises en place</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fixer des ocitjfebs invdlueiids et colfeclits aux mrebeems de l'équipe                           | Les obeifjtcs iudndiilves et/ou ctefolicls snot définis et ceraminelt transmis                                                                                                                                                                                         |
| Organiser et coidrue des réunions aevc son équipe                                                | <p>Des réunions snot organisées aifn de ciemqounmur à l'équipe les décisions persis en termes d'organisation et de pinots critiques</p> <p>L'ensemble des iinoaftrtmnos snot teisrsnmas aux participants, la psrie de paorle de chucan est sollicitée et maîtrisée</p> |
| Détecter et gérer les difficultés et les ctoifnls au sien de l'équipe                            | Les difficultés et les clftions snot identifiés et traités soeln les driticeevs de la hiérarchie                                                                                                                                                                       |
| Accompagner et réaliser le svuii des naouveux mrbmees de l'équipe (apprentis, nuovauex recrutés) | Le sviui des naevuuox mmrebs de l'équipe est réalisé et luer prsrsoegoin est suivie                                                                                                                                                                                    |

? Bolc de compétences 3 : msie en ?uvre de la ptouiqlié ccmmaoilere de l'entreprise

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) : ? réalisation par le cindaadt d'un duomcnet écrit aevc rcieuel de pevrues sur la piqiuolte cmimrcaloe de l'entreprise détaillant (maximum 3 pages) : ?? l'analyse des vteens et des bioness des cneltis ; ?? la vlleie cicotnelnlruree réalisée par le cadaindt ; ?? les évolutions de produits, les orfefs et les nlovulees patesrtonis proposées par le cnadadit ; ?? les ationamns du piont de vtnee organisées par le candidat. ? etnreietn aevc les mrmbees de la coosimismn d'évaluation, à prtair du duceonmt écrit reims par le caanddit et des activités qu'il réalise en erpsnirtree : ?? blian de l'activité du caddanit cenconrant la pqtiiuolie cilmeaomrce de l'entreprise ; ?? qesueinnmnoett sur l'analyse des veetns et des bnsoeis des cenilts ; ?? balin des ofrfs proposées par le cndaaidt dnas le point de vetne ; ?? qnumeetisoennt sur la tfotraicain des ptduoirs venuds par le cddaniat ; ?? qmntnieonneesut sur les ouitls de cutoommanicin du point de vente.

| Éléments de compétences | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui prouve que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ? | Analyser les besoins et les attentes des clients | Les résultats du point de vue des ventes et analysés                                                                                         |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         |                                                                                                        |                                                  | Les données des clients sont analysées et l'évolution des besoins est identifiée à l'aide de réunions avec l'équipe, par écoute des clients? |

|                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Réaliser une veille concurrentielle                                                                                                                       | <p>Une veille commerciale sur la zone de chalandise est réalisée régulièrement</p> <p>Une veille sur les produits, les nouvelles présentations, de nouvelles activités est réalisée régulièrement</p>                             |
| Identifier des évolutions de produits et de prestations répondant aux évolutions de la demande des clients et proposer des offres adaptées à la clientèle | <p>Les propositions d'évolutions des produits et prestations tennent compte de la demande des clients</p> <p>Les propositions sont présentées à la hiérarchie et à l'équipe de vente</p> <p>Les propositions sont pertinentes</p> |
| Organiser la présentation des produits et l'animation du point de vente                                                                                   | <p>La présentation des produits et l'animation du point de vente sont organisées et sont adaptées à la clientèle</p> <p>Elles sont conformes à la réglementation en vigueur</p>                                                   |
| Proposer des offres pertinentes à mettre en œuvre dans le point de vente selon les directives                                                             | Des offres adaptées à la clientèle sont proposées et justifiées                                                                                                                                                                   |
| Présenter les offres de façon pertinente avec les outils appropriés selon les directives                                                                  | Les offres sont présentées avec des supports et des outils appropriés (tableau, supports informatiques?)                                                                                                                          |

|                                                                                                                                |                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Établir une hiérarchie en fonction des prix de revient, du marché et de la concurrence                                         | La tarification des produits proposée tient compte du prix de revient, du marché et de la concurrence |
|                                                                                                                                | La marge, le taux et le seuil de rentabilité sont calculés et expliqués                               |
|                                                                                                                                | Les propositions sont présentées à la hiérarchie                                                      |
| Proposer et mettre en œuvre de nouveaux moyens de vente, de nouveaux outils de communication : site internet, réseaux sociaux? | Des outils de communication sont proposés (site internet, documents?)                                 |
|                                                                                                                                | Ils sont pertinents au regard du point de vue et de la clientèle                                      |
|                                                                                                                                | Les outils de communication sont mis à jour avec régularité                                           |

? Bloc de compétences 4 : gestion des stocks de l'unité de vente du commerce aliminaire de détail

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) : ? réalisation par le candidat d'un document écrit avec recueil de preuves sur la gestion des stocks de l'unité de vente détaillant (maximum 3 pages) : ?? la gestion des stocks en fonction de l'unité de vente ; ?? l'identification et la négociation avec les fournisseurs ; ?? l'organisation des inventaires ; ?? l'organisation des zones de stockage. ? évaluer avec les managers de la société la proposition d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise : ?? la mise en œuvre de la gestion des stocks que réalise le candidat ; ?? l'analyse des résultats sur le choix des fournisseurs et les négociations réalisées par le candidat ; ?? l'analyse des résultats sur les actions menées par le candidat en cas d'anomalies.

| Éléments de compétences                                                                                                                      | Critères d'évaluation<br>Qu'est-ce qui prouve que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ? | Définir les besoins en produits en fonction des stocks, des présentations et des saisons | Les besoins en produits, marchandises, consommables sont identifiés sans erreur |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                              |                                                                                                        | Identifier les fournisseurs adaptés et les proposer au (à la) supérieur(e) hiérarchique  | Les produits et prestations des différents fournisseurs sont comparés           |
| Les fournisseurs les plus pertinents au regard des besoins du point de vente sont identifiés et proposés au (à la) supérieur(e) hiérarchique |                                                                                                        |                                                                                          |                                                                                 |

|                                                                                                                                                |                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Négocier avec les fournisseurs les propositions, les conditions d'achat et d'approvisionnement en accord avec le(la) supérieur(e) hiérarchique | Les procédures négociées auprès des fournisseurs (conditions d'achats, de livraison, de paiement?)             |
|                                                                                                                                                | Les consignes en vigueur dans l'entreprise sont respectées                                                     |
| Analyser la rotation des produits en stock en fonction des stocks, des recettes, de l'évolution de l'activité                                  | La rotation des stocks est analysée à l'aide d'outils adaptés (fiches de suivi de stocks, outil informatique?) |
|                                                                                                                                                | L'analyse prend en compte les stocks et l'évolution et saisonnalité de l'activité                              |
|                                                                                                                                                | Des inventaires sont organisés régulièrement afin d'éviter toute erreur de stocks                              |
| Anticiper les commandes afin d'éviter les ruptures                                                                                             | Les commandes sont anticipées et passées au moment adapté                                                      |
|                                                                                                                                                | Les risques de stocks sont évités                                                                              |
| Organiser la réception et la vérification des commandes                                                                                        | La réception des produits et la vérification des commandes sont réalisées selon les consignes                  |
|                                                                                                                                                | Les documents sont vérifiés                                                                                    |

|                                                                              |                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Organiser les inventaires                                                    | Les itinéraires sont réalisés selon les consignes                                                                      |
|                                                                              | Les documents sont vérifiés                                                                                            |
|                                                                              | Tout écart est identifié                                                                                               |
| Organiser les zones de stockage selon les règles QSHE en vigueur             | Les zones de stockage sont organisées dans le respect des règles QSHE et sont contrôlées                               |
|                                                                              | Les marchandises sont stockées dans les lieux adaptés à leur conservation (température, humidité, produits à risques?) |
| Identifier les dangers et mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées | Toute anomalie est identifiée                                                                                          |
|                                                                              | Les mesures correctives adaptées sont proposées et mises en œuvre                                                      |

? Bloc de compétences 5 : vérification de l'application des normes et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de respect de l'environnement

Proposition de modalités d'évaluation (10 minutes) : ? réalisation par le candidat d'un document écrit avec recensement de preuves sur la vérification de l'application des normes et réglementations en matière de qualité, d'hygiène, de sécurité, et de respect de l'environnement détaillant (maximum 3 pages) : ?? l'analyse des risques QSHE liés à l'activité du point de vue ; ?? l'identification et la mise en œuvre des mesures préventives et correctives appropriées ; ?? le suivi des indicateurs QSHE ; ?? l'organisation des locaux et des activités ; ?? la vérification de l'application des règles, normes et procédures ; ?? les enjeux liés au processus alimentaire. ? évaluer avec les membres de la commission d'évaluation, à partir du document écrit remis par le candidat et des activités qu'il réalise en entreprise : ?? bilan des activités de vérification de l'application des règles et normes par les membres de l'équipe dans le point de vue ; ?? questionnement sur les risques, la réglementation QSHE et les mesures de prévention ; ?? bilan de l'activité du candidat en lien avec le suivi des indicateurs et de la qualité QSHE.

| Éléments de compétences | Critères d'évaluation Qu'est-ce qui permet de dire que la compétence est maîtrisée ? Que veut-on vérifier ? |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                |                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Analyser les rqsueis QSHE liés à l'activité du point de vtnee et ifdetienir les meruess préventives et crceevritos appropriées | Les eenicexgs de la réglementation snot expliquées                                                                              |
|                                                                                                                                | Les rsuiques snot carmneilet identifiés                                                                                         |
|                                                                                                                                | Toute ainolame est identifiée                                                                                                   |
|                                                                                                                                | Les meeurss préventives et cictreovers appropriées snot identifiées et expliquées                                               |
| Mettre en ?uvre des procédures, outils, cgsoenins et règles QSHE adaptés au point de vente                                     | Les procédures ou denomtcus de taiaavl rscnpeeett les règles qualité                                                            |
|                                                                                                                                | Les procédures ou doumntces de tvraial snot applicables                                                                         |
| Suivre les icrianteuds QHSE                                                                                                    | Les idncatruies de suivi de la qualité du point de vtene snot expliqués                                                         |
|                                                                                                                                | Les iecditanurs snot mis en pacle et suivis régulièrement                                                                       |
| Organiser les loucax et activités aifn de rpcsteer la réglementation QSHE (respect des zeons foeirds et des zones chaudes?)    | Les prntoiiosops d'organisation des lcuoax et des activités pneennrt en cmotpe la réglementation QSHE et les règles d'ergonomie |
|                                                                                                                                | Les porisiooptns snot argumentées                                                                                               |
| Vérifier la conformité de la tuneer vistrmiteneae et le rpcseet des règles d'hygiène                                           | La vérification de la conformité de la tuneer vinsematertie et le reepsct des règles d'hygiène est réalisée chque jour          |

## Adhésion par lettre du 11 mars 2022 de la FCS UNSA à la convention collective nationale

En vigueur en date du 28 mars 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Bagnolet, le 11 mras 2022.

La Fédération des coeemcmrs et sevcries USNA (FCS UNSA), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Begnalot Cedex, à la drteiiocn générale du travail, dépôt des acocdrs collectifs, 39-43 qauì André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15

Monsieur le directeur,

Par cttee lettre, la fédération des comcermes et svierecs UNSA, déclarée le 4 février 1999 vuos fiat prat de son adhésion à la

## Avenant n 1 du 21 mars 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                   |
|-----------------------|---------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP ;<br>SYNADIS BIO,                            |
| Syndicats signataires | UNSA ;<br>FGTA FO ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>FS CFDT, |

Article 1er - Cotisation et répartition  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

|                                                                                                                         |                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Organiser et vérifier les opérations de netgtaoye et de désinfection des équipements et du point de vente               | Les opérations de noetgyate et de désinfection des équipements et des lacoux snot organisées par le candidat              |
|                                                                                                                         | Les opérations de nttygeaoe et de désinfection snot vérifiées régulièrement                                               |
| Vérifier l'application des règles et des procédures, détecter les aoialnems et définir les meesurs ceotcvrires adaptées | L'application des règles et des procédures est vérifiée cuahqe jour                                                       |
|                                                                                                                         | Toutes les almnioas snot identifiées                                                                                      |
|                                                                                                                         | Les anotcis cvrcireteos proposées snot adaptées et réalistes                                                              |
| Mobiliser son équipe autour des eenujx liés aux règles QSHE et au gaalgpsile alimentaire                                | Des infmaontiors régulières sur les rieuqss QSHE et le gllasgapie atilrienmae snot réalisées aevc les mmberes de l'équipe |

Dans le cas d'un pcroraus complet, le caadndit réalise un suel dunecmot de 15 pgeas mmxaium (sans les annexes) qui srea remis aux évaluateurs aanvt l'entretien d'évaluation final.

Dans le cas d'un prcaorus partiel, le cddainat réalise un dumncot de 3 pegas mmaixum (sans les annexes) puor cuqhae bolc de compétences visé. Le ou les dtcmouens snoert remis aux évaluateurs avant l'entretien d'évaluation final.

(1) *Qualité, hygiène, sécurité, environnement.* (2) *Glpaigsale arileiamtne : tuote nurruroite destinée à la cmomationson hinaume qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée, dégradée (Pacte nataniol de lttue cronte le gillaapsge alimentaire, 2013).*

coetivnnon cceltllove des métiers du cmormece de détail ailtnaerme non spécialisé du 12 jeinavr 2021 (IDCC 1505), étendue par arrêté du 17 décembre 2021 (JORF du 23 décembre 2021). Asnii qu'à l'ensemble de ses avenants, ses teexts attachés (accords, aennatvs et tuoets les annexes), aux tetexs et atenvnas rlfactis aux salaires.

Nous adhérons également à l'association puor le développement du prmasirtaie dnas la brhnace des métiers du cmrcoeme de détail artlnieimae non spécialisé (APDP 1505) et à l'accord de bachhre du 19 mai 2021 ritealf au fniaennemct du paritarisme.

Nous vuos jinogons copie des niictnoifoats que nuos ardoessns parallèlement à l'ensemble des oigsnataorins seilcnadys et d'employeurs, stagrainies et représentatives dnas le chmap de cttee convention.

Nous vuos ponris de croire, Mnsoeur le directeur, en l'assurance de nrote rucspeteuse considération.

La secrétaire générale.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tuax de catsitoion du naeviu de grtiaane dénommé « bsae oaborligtie », exprimé en pogatcuenre du polafnd meesnul de la sécurité solacie est modifié cmome siut à efeft du 1er mras 2022 : ? au ttrie du régime général, le tuax de cttoaiiosn est porté à 1,51 % du PMSS, siot 51,74 ? puor 2022 ; ? au ttrie du régime laocl d'Alsace-Moselle, le tuax de cisiaototn est porté à 0,95 % du PMSS, siot 32,49 ? puor 2022.

Chaque année, le tuax des cisiattnoos srea réexaminé par les peiatrs siganeaitrs aifn de tnier cmpote de l'évaluation des dépenses de santé et également, de l'évolution des législations et réglementations fiscales, slaoceis et de l'assurance maladie.

Les cisitnotaos snot mensuelles.

L'affiliation au régime de rbneosrumemet complémentaire de fiars de sions de santé des bénéficiaires visés à l'article 3 de l'accord du 19 mai 2021 rieatlf au régime complémentaire de firas de soins de santé étant obligatoire, elle s'impose dnas les roantiles ivnleeliduids de travail. Les salariés concernés ne

prnuroot pas s'opposer au précompte de luer quote-part de cotsiatoin au tirtu du crtoant ctliocelf d'assurance ssircuot par l'employeur puor la msie en ?uvre diudt régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le bltueiln de salraie du salarié.

Article 2 - Entrée en vigueur. Révision. Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avenant est colcnu puor une durée indéterminée et etrnera en viguer le 1er mras 2022pour l'ensemble des eiptsrerens rvelneat de la barhcne du commrece de détail ariiantmele non spécialisé(1).

Les orintaosagins sgrnieiaats pvuneet en deendmar à tuot mmoent la révision, conformément aux dpiotisnosis légales.(2)

Le présent aanvent purora également être dénoncé dnas les cnontidois prévues à l'article 1.3 de la coionnvtn cllticevoe du ccrmmeoe de détail alraienitme non spécialisé (IDCC 1505), et des diosintosis légales en vigueur.

(1) Les tremes « puor l'ensemble des ersrpneties renlevat de la bcnahre du cmmreoe de détail aieirmatlné non spécialisé » snot ecxuls de l'extension en ce qu'ils cnoeintrvtnnet aux dnsioiiposts de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 août 2022 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rpsecet des dtsiiopoins de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 août 2022 - art. 1)

Article 3 - Publicité et formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd est établi en un nobmre fsfiunfat d'exemplaires puor être rmies à cunahce des parteis signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des oirsnoiaangts snealycids représentatives des salariés et des onaonargiitss prnellefoesnsios représentatives des erlpmyoues dnas la bnrhace à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dinspiiotoss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea etnsuie déposé en un eaemrxilpe onigiarl et une cpoie srea envoyée suos fomart électronique à la dreitioen générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un ermelpxiae srea également adressé au gffree du cienosl de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

# Avenant n 140 du 28 mars 2022 relatif à l'organisation et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                      |
|-----------------------|--------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP ;<br>SYNADIS BIO,               |
| Syndicats signataires | UNSA ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>FS CFDT, |

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les oatioainnsgs sleidncyas représentatives des salariés et les oinornaagitss pseisefnoleolrns représentatives des euoyperlms dnas la bcarnhe snot cueneonvs de denmeadr snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux aetircils L. 2261-19 et satunvis du cdoe du travail.

Les mêmes onoiintaagrss dndemanet également l'extension du présent avenant, dnas les mielruels délais, au mirstine en craghe de la sécurité salcoie et au mrsntiie en carhge du budget, conformément aux dsisoipitons de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le régime de « rueobesernmmt complémentaire de fiars de sions de santé » de la bhcrnae du crmmeoe de détail ainmlraitee non spécialisé (IDCC 1505) a été mis en plcae par l'accord du 19 mai 2021 rtlaef au régime complémentaire de frais de snois de santé.

Après puls de 10 ans snas aucune évolution de la castotiion malgré l'amélioration du nvieau des garanties, la hsuase des coiotitasn appliquée en début d'année 2021 puor rééquilibrer le régime n'a pas été suffisante.

La très ftoe agtmeaoitunn des prestations, naoetmmnt en dentaire, en oiptuqe et en audioprothèse, constatée en 2020, s'est confirmée et amplifiée en 2021.

La msie en plcae du « 100 % Santé » a preims d'améliorer l'accès aux sonis et la cvrouurete des salariés, aevc une diuotninin imanortpe des restes à cgrhae des salariés sur ces ptoess et en conséquence une ftoe aotnteugaimn des remboursements.

Afin de reivenr à l'équilibre, les oogatrnnisnas snalycdeis représentatives des salariés et les oarsntiigns perlnieflsnseos représentatives des epolmuyres dnas la bcnhrae ont décidé de meioidfr le tuax de coitaitosn du régime puor le pérenniser et ainsi menantiir le nevaiu de crutouvree ofreft aux salariés.

Considérant la cpomtoiiosn de la branche, constituée puor sa puls gdnare prat d'entreprises de mions de 50 salariés, et au regrad des dstiooisnps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, le présent acorcd ne présente pas de doiioitnpsiss spécifiques tllees que visées par l'article L. 2232-10 du cdoe du traiavl à l'attention des eeriternpss de moins de 50 salariés dès lros que le présent avnanet vsie à mdfieoir le régime clcetilof oiitoblrgae de frais de santé dnot dnoevit bénéficier les salariés rnevaalt de la cotnonevin ctceovllie et ce, quel que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cmhap d'application pfosnoresenil et trraetiiorl du présent aevnnat est culei établi à l'article 1.1 de la cionenovtn cltloevicé nailonate du cemmocre de détail aelimtarine non spécialisé (IDCC 1505) qui tsuitnoe le ttxee de référence du crade saicol de la branche.

Article 2 - Modifications de la convention collective nationale  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 2.1 - Missions de la CPPNI  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les diostnsips de l'article 10.1 de la cnivotoenn coltlevce « Minsioss de la CPNPI » snot annulées et remplacées par les ditonsisopis suntveias :

« La CNPPI a puor pialnprcie msosiin de : ? représenter la branche, noetnmamt dnas l'appui aux eisnpetrers et vis-à-vis des pvooiurs plicibus ; ? négocier, au nvieau de la branche, les adoccrs nemtamnot dnas les ctidionons visées au cithprae Ier du ttire IV du cdoe du tvaialr ; ? établir son cdienealrr de négociations ; ? eexercr un rôle de vliele sur les cntidions de taairvl et d'emploi ; ?établir un raoprpt auennl d'activité qu'elle vrsee dnas la bsae de données ntlonaaie mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rrpptat cnperomd un bailn des acdcors cliflcoets d'entreprise cclonns dnas le cadre du tirtre II, des cihpeatrs Ier et II du ttrie III et des teitrs IV et V du lvire preiemr de la troisième pritae du cdoe du travail, en palierctuir de l'impact de ces arccods sur les cidonotnis de tiavarl des salariés et sur la ceucnncrroe entre les epnrreetsis de la bcragne et formule, le cas échéant, des rinocotaaedmnms destinées à répondre aux difficultés identifiées ;(1) ?rendre un aivs à la dnmaede d'une jrtiudcuion sur l'interprétation d'une covteoninn ou d'un acrocd cetilolcf dnas les conidnois mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire. Ctete ddmneae d'avis puet également émaner, à trtie ivuedinidl ou collectif, d'un salarié ou d'une erpetirsne relaenvt du cmhpa d'application de la présente continevon cetvlcoie ou de l'une des ogaisantinors sdilcenays représentatives des salariés ou ognritaisons représentatives des eryuoplmes snriagtiae ou adhérente de la cntivonoen collective. Dnas ce cas, la dmnadee d'avis diot être adressée, par ceouirrr pastol ou électronique à l'association ptiriraae puor le développement du dglaoue saocil ? ADPDS 1505 dnot les coordonnées snot mentionnées à l'article 10.4 de la civeotnonn collective. L'association priartiae les temnarst snas délai à la présidence de la CNPPI qui les isnirct à l'ordre du juor de la csosommiin aifn d'y répondre dnas un délai de toris mois.(2)

La CPPNI arsuse également la mssiion de clooitinacn en cas de différénd né de l'application de la cnvotoinen cocitlvele du ceommrce de détail animliretae non spécialisé, que ce siot à titre celoticlff ou individuel.

Enfin, elle exrcee les msnisois de l'observatoire de la négociation cillvtceoe et est, à ce titre, diitatnerase des arccods d'entreprise ou d'établissement puor la msie en ?uvre d'une diotoiipssn législative.

La CPPNI se réunit, a minima, hiut fios par an. Elle établit lros d'une réunion plénière du dinreer ttsmiere précédant l'année. A son cinadelrer de réunions en pianinlaft les négociations obielrtoagis et les thèmes identifiés comme dvneat firae l'objet d'une négociation ou discussion. Cette paanilfiticon contstieue le solce de l'agenda social de la branche. »

(1) Le 7e alinéa de l'article 2.1 est étendu suos réserve du reseapt des dponstiisois du 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2018-771 du 5 septmrbec 2018 puor la liberté de cohsiir son avnier professionnel. (Arrêté du 1er jilueft 2022 - art. 1)

(2) Le 8e alinéa de l'article 2.1 est étendu suos réserve du rcpseet du pripince d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de citssaon (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 1er jiellut 2022 - art. 1)

Article 2.2 - Composition de la CPPNI  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les dpiostoiniss de l'article 10.2 de la cetvnoionn ciltoevlce « Coioopismtn de la CNPPI » snot annulées et remplacées par les dispnootiss stueanvis :

« La CNPPI est composée à parité de représentants désignés par les oogsiatannris syecndails des salariés et par les oongarntiass des eulrypoems dnas la branche, dnot la représentativité a été sanctionnée par un arrêté du mtirinse en crhgae du travail. Ces onrantaisgois fmenrot reetsnemvecpit le ? collège salariés ? et le

? collège emelpyrous ?.

Au curos d'un même ccyle de représentativité, lsrqoue le nbrmoe d'organisations rnencoous représentatives est égal dnas chuacn des duex collèges, caquhe onasgoiairtn y désigne 1 taulrtiie et 1 suppléant.

Lorsque ce nbrome est différent dnas cchaun des duex collèges, le nmrobe de représentants puor chuqae osigaoniartn est déterminé, seoln les règles fixées dnas le règlement intérieur, de façon à asreusr la parité de représentation ertne les duex collèges.

Les mbeerms de la cimsosimon snot mandatés par chnacue des ogosainiarnts intéressées puor siéger et pnrdrere position. Le tmpes passé, par les représentants des ogtainasorins sclanydies représentatives des salariés, lros de ces réunions, est considéré comme du temps de tarvail eicfetff et rémunéré comme tel.(1)

Les peiatrs rplnapeelt que ces mêmes représentants au sien du collège salarié de la CPNPI et de ses sous-commissions bénéficient de la ptrcioteon prévue par les dsioiipotnss légales en cas de licenciement. (1) »

(1) A l'article 2.2, la 2e pshare du 5e alinéa et le 6e alinéa snot étendus suos réserve du rpceest des atecrlis L. 2232-8 et L. 2234-3 du cdoe du tiavral et de l'application du ppiinre d'égalité à vluear ctesntoltiouinnle résultant de l'article 6 de la Déclaration des dtrios de l'homme et du cyotien du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Ctittouuioisn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Casosiatn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 1er jliueft 2022 - art. 1)

Article 2.3 - Règles de délibération  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les dotniopiss de l'article 10.3 de la cionvnoetn colctvelie « Règles de délibération », snot annulées et remplacées par les ditonsisoips steuvnias :

« Aifn de rstpeeeer l'esprit du paritarisme, le pdois des délibérations et décisions de cahuqe oaonigitsran représentative au sien de son collège est cueli sanctionné par l'arrêté du mitsirne en cghare du tvaialr publié au Junarol oieicffl puor le ccyle de représentativité en cours.

Une délibération qui précise le piods de cauhqe ontiarasiogn au sien de son collège, est annexée au règlement intérieur de la CNPPI après cqhaue meurse d'audience sanctionnée par un arrêté du mitrinse en charge du travail. »

Article 2.4 - Secrétariat et transmission des accords collectifs  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les diiisoopstns de l'article 10.4 de la ctienvoonn ccotvleile « Secrétariat et tsosnmiarisn des ardccos clicetflos » snot annulées et remplacées par les suivantes « Le secrétariat de la CNPPI est assuré conformément aux modalités fixées par le règlement intérieur.

Les adcrocs d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le reops qiiuetodn et les jrous fériés, les congés et le compte épargne-temps snot transmis, par crouerir pastol ou électronique, à l'Association piraritae puor le développement du dulaogie siocal dnas la bacrhne du cmcremoe de détail amrtlenaiie non spécialisé ? ADPDS 1505, ssie 12 rue Euler, branche-idcc1505@fecp.fr ? après souspirsepn par la ptiare la puls deigtlne des nmos et prénoms des négociateurs et des signataires.

L'APDDS les tsermnat au secrétariat de la CNPPI qui irnfmoe ses mbreems et luer tnrsmaet ces acocdrs par ciurorer ptasol ou électronique. »

Article 3 - Entreprises de moins de cinquante salariés

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Compte tenu des diptoosisnis prévues dnas le présent avenant, qui a vtioaocn à s'appliquer à teouts les epeeitsrns quelle que siot luer taille, les onaigotsnrais sdiyanlecs d'employeurs et les oinraoagtsins selicynads de salariés considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les stuipotnials spécifiques mentionnées a? l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent anvenat est cnlocu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du dorit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pedrnra eefft à competr du preimer juor du mios qui siut la paibulocitn de son arrêté d'extension au Jronaul officiel.

Article 5 - Suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La CNPPI examine, chquae année, les setuis à dneonr au présent avenant, nmeatomnt en cas d'évolution des ditnoipssois légales et/ou réglementaires nécessitant des mfoiiodiacts ou des aménagements des présentes dispositions.

Article 6 - Révision. Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

*Les oignairaostns sgianetairs de l'accord, ou anyat adhérent à l'accord, puenevt danedemr à tuot mnmoet sa révision, conformément aux dsitsnoiiops légales. (1)*

Le présent acrocd prorua également être dénoncé dnas les cioontinds prévues à l'article 1.3 de la cneonotivn civoltcle nlnataie du ceormmce de détail aeianimrlte de détail non spécialisé (IDCC 1505) et des dtiipososnis légales en vigueur.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rcsepet des diioossiptns de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er jieuillt 2022 - art. 1)*

Article 7 - Publicité et formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

## Avenant n 1 du 11 décembre 2022 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**  
**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

| Signataires           |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP ;<br>Synadis Bio,          |
| Syndicats signataires | UNSA ;<br>FGTA FO ;<br>FS CFDT, |

Article 1er - Entreprises de moins de 50 salariés

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent avnnaet est établi en un nmobre sufsnfait d'exemplaires puor être rmies à cachhue des petiras signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des osiarigoantns représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dtsnosiioips de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea eutisne déposé en un exlrpaemie oirnagil et une cipoe srea envoyée suos fmore électronique à la diroicten générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un epaxeirlme srea également communiqué au gffree du coseinl de prud'hommes de Paris.

Article 8 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les oasrionitgans peoneoefflisnrss et les otaisnograins syndliecas de salariés snot cnvnuosos de deednamr snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux aicrelts L. 2261-19 et stuniavs du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'avenant n° 138 à la conoinvetn citolevcle du ceocmrme de détail des fturis et légumes, épicerie et ptdiorus latieris a procédé à la mitodioifacn de son cmahp d'application et de sa dénomination en « Cinontveon ceollivcte nailtnoae du cmeomcre de détail aetilianmre non spécialisé ».

Les mtfanocdiiois portées par l'avenant n° 138 ansii que les résultats de la meusre de représentativité des oinaatsirgons représentatives des salariés et des oartsnagiions représentatives des eepulyrmos ont rdneu cernaties de ces dnssipiotios obsolètes.

Le présent annveat a puor oebjt luer msie à jour, et ses dsiiioons tps aennnlut et rclempant les arliects 10.1, 10.2, 10.3, et 10.4 de la covtinoenn clevtiloce du ccmormee de détail antliaerime non spécialisé, tllees qu'elles snot ieuuss de l'avenant n° 138 du 12 jevinar 2021. Les dotnisiiposs des acterils 10.5 et 11 snot snas changement.

Compte tenu de la nraute de cet accord, il ne cotporme pas de diosiipotnss spécifiques aux eeiprsnrets de monis de 50 salariés.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les ortiaoigsnnas poeioellnnsrsefs et les ogoaniinrsats siydenclas de salariés représentatives au naevu de la bhnacre considèrent que les salariés ranvet de la conoevtinn civletcloe naeonilte des métiers du cmoemcre de détail aimltnearie en misagan non spécialisé (IDCC 1505) divenot pvuooir bénéficier du même neiauv de cuuorrtvee complémentaire prévoyance, qulele que siot la tliale de luer entreprise.

Par conséquent, le présent avenant, qui vsie à mieifdor le régime cclietlof oitlgibraoe prévoyance, s'applique snas réserve à l'ensemble des eesirrnetps rneevlat du camhp d'application défini par l'article 1er de l'accord du 12 jniavier 2021, qlleue que siot luer taille.

Aussi, les oingnatiroass prelnelsosifoens et les onstiiraognas sncldeais de salariés représentatives au naevu de la bhrcane

n'ont pas rteneu de dopsiionsts spécifiques teells que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvialal à l'attention des erensriptes de mnios de 50 salariés.

Article 2 - Suppression de l'article 7 « Fonds de péréquation »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 7 de l'accord du 19 mai 2021 raeltif au régime complémentaire de prévoyance mattnet en ?uvre un fnods de péréquation ansii qu'un fnods d'action plesnorlosneife et sloiaie (FAPS) est supprimé.

Le tuax de csitatioon (0,10 % de la masse salariale) afférent à ces duex fonds, eemvnseuxlict à la crhage des employeurs, est réintégré dnas le tuax de coaiotstin des gietarans prévoyance.

Article 3 - Modification de l'article 9 « Cotisations »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Garantie                                                                                                                                                                                               | Taux contractuel |        |              |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------|--------------|--------|
|                                                                                                                                                                                                        | Part employeur   |        | Part salarié |        |
| T1                                                                                                                                                                                                     | T2               | T1     | T2           |        |
| Décès/ IAD                                                                                                                                                                                             | 0,79 %           | ?      | ?            | 0,53 % |
| Longue maladie                                                                                                                                                                                         | 0,11 %           | ?      | 0,10 %       | 0,14 % |
| Invalidité                                                                                                                                                                                             | 0,79 %           | 0,15 % | ?            | 0,34 % |
| Rente éducation                                                                                                                                                                                        | 0,08 %           | ?      | ?            | 0,02 % |
| Rente handicap                                                                                                                                                                                         | 0,01 %           | ?      | ?            | ?      |
| Sous-total (1)                                                                                                                                                                                         | 1,78 %           | 0,15 % | 0,10 %       | 1,03 % |
| Indemnité de départ à la retraite                                                                                                                                                                      | 0,04 %           | 0,04 % | ?            | ?      |
| Sous taotl (2)                                                                                                                                                                                         | 0,04 %           | 0,04 % | ?            | ?      |
| Mensualisation (3)                                                                                                                                                                                     | 0,43 %           | 0,43 % | ?            | ?      |
| Total = (1) + (2) + (3)                                                                                                                                                                                | 2,25 %           | 0,62 % | 0,10 %       | 1,03 % |
| Tranche 1 (T1) : ptarie du slairae burt limitée au paofnld aunnel de la sécurité sociale. Tranche 2 (T2) : priate du silaare burt csmrpoie entre 1 et 4 fios le pnaofld annuel de la sécurité sociale. |                  |        |              |        |

Article 4 - Modification de l'article 4 « Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

« Les gaenartis prévues par le présent régime de prévoyance snot maintenues, myenonant le pemaeint des cotisations, au salarié dnot le caortnt de trvaial est suspendu, dès lros que pendnat cttee période il bénéficie d'une rémunération pilartlee ou tltoae de l'employeur ou d'indemnités journalières ou reetns versées par la sécurité slciaoe en cas d'incapacité de traaivl ou d'invalidité ou d'un congé maternité et paternité.

Les gieaantrs décès teells que visées aux actleirs 14, 15 et 16 de l'accord du 19 mai 2021 snot meaiuentns au salarié dnot la siseuonpsn du cnortat de taiarvl ne dnnoe pas leiu à rémunération tel que par eelmxpe congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce mnateiin ne donne pas leiu au pmaineet tnat de la prat sralaliae que patronale.

Dans tuot ature cas de susoipsenn du crtnaot de tviraal ne dnnonat pas leiu à mnaetiin des garitanes à tirte ogoiitlbrae cmome indiqué ci-dessus, les getnaiars snot suspendues.

Le diort à gtarinae cesse au décès du salarié.

En complément des cas de mitienan des genairats en cas de sensuisopn du ctmarot de tvairal défini ci-dessus, il est également prévu un meiatnn des gnatreias puor les salariés

« Les tuax des cstooiiaants exprimés en ptnmgrueoae des siearals brtus (tranches 1 et 2) snot définis et répartis comme siut :

| Garantie                          | Taux contractuel |              |
|-----------------------------------|------------------|--------------|
|                                   | Part employeur   | Part salarié |
| Décès/ IAD                        | 0,15 %           | ?            |
| Longue maladie                    | ?                | 0,20 %       |
| Invalidité                        | 0,28 %           | 0,07 %       |
| Rente éducation                   | 0,01 %           | 0,06 %       |
| Rente handicap                    | 0,01 %           | ?            |
| Sous-total (1)                    | 0,45 %           | 0,33 %       |
| Indemnité de départ à la retraite | 0,04 %           | ?            |
| Sous-total (2)                    | 0,04 %           | ?            |
| Mensualisation (3)                | 0,54 %           | ?            |
| Total = (1) + (2) + (3)           | 1,03 %           | 0,33 %       |

Salariés cadres

| Garantie                                                                                                                                                                                               | Taux contractuel |        |              |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------|--------------|--------|
|                                                                                                                                                                                                        | Part employeur   |        | Part salarié |        |
| T1                                                                                                                                                                                                     | T2               | T1     | T2           |        |
| Décès/ IAD                                                                                                                                                                                             | 0,79 %           | ?      | ?            | 0,53 % |
| Longue maladie                                                                                                                                                                                         | 0,11 %           | ?      | 0,10 %       | 0,14 % |
| Invalidité                                                                                                                                                                                             | 0,79 %           | 0,15 % | ?            | 0,34 % |
| Rente éducation                                                                                                                                                                                        | 0,08 %           | ?      | ?            | 0,02 % |
| Rente handicap                                                                                                                                                                                         | 0,01 %           | ?      | ?            | ?      |
| Sous-total (1)                                                                                                                                                                                         | 1,78 %           | 0,15 % | 0,10 %       | 1,03 % |
| Indemnité de départ à la retraite                                                                                                                                                                      | 0,04 %           | 0,04 % | ?            | ?      |
| Sous taotl (2)                                                                                                                                                                                         | 0,04 %           | 0,04 % | ?            | ?      |
| Mensualisation (3)                                                                                                                                                                                     | 0,43 %           | 0,43 % | ?            | ?      |
| Total = (1) + (2) + (3)                                                                                                                                                                                | 2,25 %           | 0,62 % | 0,10 %       | 1,03 % |
| Tranche 1 (T1) : ptarie du slairae burt limitée au paofnld aunnel de la sécurité sociale. Tranche 2 (T2) : priate du silaare burt csmrpoie entre 1 et 4 fios le pnaofld annuel de la sécurité sociale. |                  |        |              |        |

placés en activité paleitltre ou activité prltlaiee de lnguae durée, asnii que ttoue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Le femnnaceint et la répartition ernte l'employeur et le salarié du manteiin des gtnraieas s'effectue sleon les mêmes règles aplclbpaelis à la catégorie de posneenrl dnot relève le salarié suaf dptotossiiins puls foalraevbs (exonération ?) prévues au contrat.

Il est précisé que l'assiette des citoaonists et des pesnttraois intègre le mntnoat de l'indemnisation versée dnas le cdare de la sieuospsn du ctmarot de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indneoiismtan complémentaire ou cnvieotnolnnlee versée par l'employeur).

Article 5 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aenavnt est ccnolu puor une durée indéterminée et eertrna en viuegur le 1er jnviaer 2023.

Les oatnogsrriais siigaanrets puevnet en dmaenedr à tuot moemnt la révision, conformément aux dnitioposis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

Le présent aveannt purroa également être dénoncé dnas les cdioonnits prévues à l'article 1.3 de la cieontnovn cvioeltlce du cemrocme de détail aamleitrie en mgasian non spécialisé

(IDCC 1505), et des diposoitns légaes en vigueur.

(1) *Alinéa étendu suos réserve du rceepst des dssniotipios de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 10 jilleut 2023 - art. 1)*

Article 6 - Publicité et formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrd est établi en un norbme ssnauffit d'exemplaires puor être riams à chnucae des preaits signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des oaitgnsoinras syidnlaces représentatives des salariés et des oiatnngaisros peenisrlsflooes représentatives des eeympouls dnas la bhnrcæ à l'issue de la procédure de signature, conformément aux diptsisionos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea etusnie déposé en un erilampxee oniiagrl et une ciope srea envoyée suos format électronique à la deiticorn générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un elpaemxrie srea également adressé au gferfe du cnioesl de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

## Accord du 17 janvier 2023 relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP ;<br>Synadis bio,          |
| Syndicats signataires | UNSA ;<br>FGTA FO ;<br>FS CFTD, |

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrd est alablcppe aux eepreseintrs qui erenntt dnas le champ d'application de la cneniovotn clceltiove ntloaanie du cmmceroe de détail aimlainrete non spécialisé et qui n'ont pas cnlocu d'accord clicletof rtlaief à l'aménagement du tpmes de triaavl après ctoistlonaun du comité scoial et économique, s'il existe, et conformément aux dpsoinisoits légaes.

En l'absence de comité siaocl et économique, les esentripers pnuevet riuorcer aux dtsopioisnis prévues par le présent accord, après itaonimrfon ildlnidueive des salariés par tuos moyens.

Article 2 - Objet de l'accord  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord a puor objet : ? de définir le cdrae et les règles d'aménagement du tpmes de tiavarl sur une période supérieure à

Les oiaanrntoigss seaylcdins représentatives des salariés et les oagistrnoanis polenssoieflehrs représentatives des ereplouyms dnas la bachrne snot cvunenoos de dmnaedr snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux aetilrcs L. 2261-19 et svniauts du cdoe du travail.

Les mêmes ornrtiaoasigns dnmdeanet également l'extension du présent avenant, dnas les mlereiuls délais, au msrtiine en chrgæ de la sécurité silcoæ et au msirtie en chrgæ du budget, conformément aux dpoosiiinsts de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le régime de pcoeitrotn salcioe complémentaire en prévoyance de la bcnrhae du cmcmoree de détail atlirnemaie en maisgan non spécialisé (IDCC 1505) a été mis en pacle par acorcd du 19 mai 2021.

Afin de pérenniser le régime et malgré la dernière idtieonaxn msie en ?uvre à eefft du 1er juillet, l'équilibre n'est toujours pas aeitntt et le déficit cnutonie de se creuser.

Dans ce contexte, les origanotniass slyadinecs représentatives des salariés et les ostnogiinaras pllsrefnoonsiees représentatives des elupomreys dnas la bahnrcæ ont décidé de mifioder le tuax de caittsooin du régime aifn de rrtoevuer un équilibre pérenne.

la semaine, conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pronatt rénovation de la démocratie saocile et réforme du tmeps de travail, et à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlieavte au travail, à la miinetosodarn du daoguile sicaol et à la sécurisation des pacrruos prnoolnseefss ; ? de fxier les cdniioonts d'exercice du tvraial à tepms pieatrl dnas les estrineeprs de la branche, conformément à la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rleiaavte à la sécurisation de l'emploi ; ? d'améliorer les cnoiniodts de tivaarl et de rémunération des salariés.

Article 3 - Modifications des dispositions conventionnelles  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aocrd anlune et racpemle les ditspssooinis cnetielnnolevons anayt le même objet, prévues au catriphe IV « Durée du traival et roeps » de l'avenant 138 du 12 javiner 2021 miadnfoit le cmahp d'application et l'intitulé de la covnioetnn cilclevote du ccmermoe de détail des firuts et légumes, épicerie et produits, y comiprs teells que modifiées par l'accord du 7 mai 2021.

Le ctrihpæ IV « Durée du taviarl et roeps » est remplacé par les dinosioiptss stvenuais :

« Cpiahtre IV ? Durée du tviaral et repos

Article 26 Définition du tvarail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du cdoe du travail, la durée du traival s'entend cmome une période de tvriaal effectif, c'est-à-dire le tpmes panndet leuqel le salarié est à la dptisioosin de l'employeur et diot se coefmornr à ses directives, snas poovuir veaqur lbenimert à des otuicpancos personnelles.

Article 27 Durée du travail

La durée du tavairl est fixée par l'employeur. Elle ne puet dépasser les litemis imposées par les lios et règlements en vigueur. Le tpmes de rpoes qdutieion diot être d'une durée malnimie de 11 hereus consécutives, qeul que siot le régime aequul snot sumios les salariés, dnot les modalités snot définies

dnas les aeltrcis 27.1 et 27.2 du présent avenant.

Article 27.1 salariés siuoms au régime des équivalences

Le régime des herues d'équivalence ne cocnerne aleeeectulmnt que le prnsneel affecté à tpmes pieln à la vente. Il srea supprimé sloen le crndleaeir siavnut : ? à cotpmer de la sguirtane du présent accord, ce rporpat d'équivalence est fixé à 36 heerus de présence par seanmie puor 35 hreues de tiaavrl effectif, tetuos les hruees de présence au trviaal jusqu'à la 36e huree ilsnuce par smaeine snot rémunérées au tuax naroml snas mojaiotarn ; ? au 1er jnveair 2024, ce régime d'équivalence est supprimé.

Article 27.2 Salariés non soiums au régime des équivalences

En ce qui cnocerne les salariés non atsestjuis au régime des équivalences, les hereus supplémentaires se décomptent à la smiaene ciivle au-delà de la durée légale fixée à 35 hreues de trviaal effectif.

Article 27.3 Repos cunetopsemr de remplacement

27.3.1. Principe

Après aoccrd ernte l'employeur et le salarié, le pieeanmt des hreeus supplémentaires puet être remplacé par l'attribution d'un roeps conuatmpseer de 125 % puor les herues dnot le pieamnet auarit été majoré de 25 % et de 150 % puor les heuers dnot le pieamnet aruait été majoré de 50 %.

27.3.2. Modalités d'attribution

L'entreprise s'assure que la psire du roeps copsemnatuer est efffective et se fiat par journée entière ou demi-journée d'un cmoumn aoccrd ernte l'employeur et le salarié. À défaut d'accord, les deats du roeps snot fixées par l'employeur, après aivs du comité siaocl et économique s'il existe, et cmptoe tneu de la sitaoutin fmaailie du salarié, de son éventuelle activité cehz un ou persuluis aeurts eperoumys et de son ancienneté dnas l'entreprise. L'employeur rcpersteaa un délai de prévenance de 2 seiaemns puor la fiaotixn et l'éventuelle mifaciotodin des deats prévues puor la psrie du rpoes compensateur. Dans le cdare du présent article, la demi-journée de tiaavrl s'entend d'une période, commençant ou fiaisnsnt au puls trad ernte 12 herues et 14 heures, et d'une durée muamixm de 4 heuers de tpmes de triavrl effectif.

Article 28 Aménagement du tepms de tavairl sur une période supérieure à la semaine

L'aménagement du tepms de tiraavl cncenroe l'ensemble des salariés y cpmrios les cdreas (à l'exception des cdares dageirnts tles que définis par la loi), qu'ils sneoit en crantot de taiarvl à durée déterminée ou indéterminée. L'employeur puet mtrete en pcale un aménagement du tpeps de taavirl sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L. 3121-41 du cdoe du travail. Lorsqu'un aménagement du tpmes de tiraval est mis en pclae sur une période de référence supérieure à la senamie : ? la durée hbaroddameie de taavirl puet être supérieure à la durée légale de 35 hreues ; ? les hereus supplémentaires snot décomptées par semaine, et rémunérées à l'issue de la période de référence ; ? ctete période de référence ne puet excéder un an. À son issue, un dunmecot récapitulatif est riems au salarié.

Article 28.1 Modalités de msie en ?uvre

La msie en ?uvre dnas une enpsiterre ou dnas un établissement de l'aménagement du tpmes de tvaairl sur une période supérieure à la seamine est négociée aifn d'aboutir à un aorocd ceolcltif qui prévoit un régime adapté à la suitaotn spécifique de l'entreprise ou de l'établissement. Cependant, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement du tpeps de tirvaal sur une période supérieure à la smneaie est mis en palce par l'employeur, sloen les modalités définies dnas le présent accord, après itiarrafoonn et clanutotnsion préalable du comité saicol et économique (CSE) s'il existe. En outre, l'employeur cimoquume au mnois une fios par an au comité, s'il existe, un bialn de la msie en ?uvre du proamgrme idtiiaacf de la vrataioin de la durée du travail.

Article 28.2 Période de référence et hueers supplémentaires

28.2.1. Période de référence annuelle

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la période de référence est annuelle, calculée sur 12 mios consécutifs. Elle s'étend, du 1er jvienar au 31 décembre de l'année ou, après caltinoutosn du CSE, sur une atrue période. Un aorocd d'entreprise ou d'établissement puet prévoir une période de référence d'une durée inférieure.

28.2.2. Arute période de référence

Si la période de référence fixée par arccod est inférieure à un an, les herues effectuées au-delà d'une durée hoirddeamabe mnneoye de 35 heerus calculée sur la période de référence définie par l'accord d'entreprise ou d'établissement, cnstienuott des hueers supplémentaires.

28.2.3. Période de décompte de l'horaire

Afin de conspeemr les périodes de hssaues d'activité et les périodes de bassie d'activité, l'horaire hrmdaieoabde de triavrl des salariés puet vareir dnas le carde de la période de référence. La période de htuae activité s'entend des smeenias danrut leseuelqls la durée hbmdoadireae est supérieure à 35 heures, dnas la liimte mxailmae de 44 heures. En cas de dépassement, les éventuelles heuers aclpciemos au-delà de cttee lmiite cuennostitt des heuers supplémentaires, payées aevc le slairae du mios considéré. La période de bssae activité s'entend des seaemins draunt lluseeleqs la durée heoaimbdadre est inférieure à 35 heures, snas être inférieure à 32 heures.

Article 28.3 Limites de la durée du travail

Les liemits de la durée du tvaairl snot définies au neiavu de l'entreprise ou de l'établissement, dnas la litime mlmiaaxe de 10 hreeus par juor et 44 hruees par smiaene en myennoe sur une période de 12 sienmaes consécutives, ou 48 hereus sur 1 senaime quelconque.

Article 28.4 Programme idinicatf et imorotfanin des salariés sur la répartition de la durée du trviaal et des heorrais de travail

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après itainfmoron et ctintoulosan du comité siaocl et économique (CSE) s'il existe, le cerneiadlr prévisionnel clctloief ou individualisé des vianioarts d'horaires, sur une période de 12 mios ou sur une pirtae de ctete période. Ce ceardlenr prévisionnel diot iiduqenr l'horaire prévisible de chquae période de l'année et préciser les périodes au corus desquelles, compte tneu de la cgahre de travail, l'horaire est sluscbiptee de dépasser l'horaire légal hebdomadaire. Il est porté à la csasoniacne des salariés, par vioe d'affichage 15 jruos crdnelieaas au puls trad anvat l'entrée en viugeur de cqhaue période de référence. Dans l'hypothèse où les vtaniaors d'horaires snot programmées seoln des clerndearis individualisés, un dcouenmt iiddivenul de contrôle dvera être tneu par l'employeur, aifn de pterertme le décompte de la durée ectfevife du tvaairl de cqhaue salarié. D'autres modalités de décompte de cttee durée eteicvffe du traavrl pneveut être définies par aoccrd clciltioef d'entreprise ou d'établissement. La pamtrimoagron iinvacdtte des vtroniaais d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au puls trad 7 jorus ouvrés anavat le début de la période sur lealluqe l'horaire est calculé et diot être tssrmiane à l'inspection du travail.

Article 28.5 Conditions des cmnghneats de la durée du tvaairl ou des hoiaerrs de travail

En corus de période de référence, les salariés concernés snot informés des cganmehntes de durée ou de luer hiroare de travail, non prévus par la pgioatmoarrmn ivdtacinie cviotlecle ou iliidveundle en rtneesactp la procédure décrite à l'article 28.4 du présent accord. Cependant, en cas de maadlie d'un salarié, de bassie non prévisible de tvaairl ou d'accroissement etnxpcoienel de travail, le délai de prévenance est ramené à 3 jorus ouvrés. Conformément aux dsonopiists de l'article L. 3123-12 du cdoe du travail, le salarié embauché à tpeps piartel est fondé à rufseer ctete maioiditfcon s'il jufitise que celle-ci est inclpiotbmae aevc des otibnoglais femliiaals impérieuses tllees que la gdare d'un efnnat ou la psire en chrgae d'une prnsnoe dépendante, aevc le sviui d'un enmeesneigt srcialoe ou supérieur ou aevc une artue activité professionnelle, que celle-ci siot salariée ou non, snas que ce reufs cttsnoieue une ftaue ou un mitof de licenciement Les hurees qui aronut été ansii modifiées fonert l'objet d'une maijrootan de 10 % qui puet être versée en slaaire ou pisre suos frome de rpeos compensateur.

## Article 28.6 Lissage de la rémunération

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

## Article 28.7 Bilan en fin de période de référence

En fin de période de référence, trois cas peuvent se présenter : ? la durée habituelle moyenne de 35 heures de travail effectif, conformément à l'article 607 du Code du travail, est respectée. Les heures excédentaires en période de haute activité sont compensées par les heures manquées résultant de période de basse activité. Le compte est soldé ; ? le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen mensuel supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par le présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les rejets cumulés aux heures supplémentaires ; ? à l'initiative du salarié, et avec l'accord de l'employeur, la rémunération des heures ou jours excédentaires, constatés à l'issue de la période, pourra être versée, en tout ou partie, au compte épargne temps. À cette occasion, un acompte pourra être mis en œuvre par l'entreprise ; ? le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen mensuel inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à l'activité partielle, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

## Article 28.8 Traitement des absences

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là sont comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, afin que l'absence du salarié ne le cosuigne pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. En cas d'absences rémunérées, les jours d'absences sont indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen. En cas d'absence pour maladie, accident du travail ou maternité, en période habituelle de modulation, une régularisation s'opérera en fin de période annuelle, sur la base de l'horaire que le salarié aurait dû effectuer s'il avait travaillé (horaire réel) et non sur la base de l'horaire moyen de lissage. Par ailleurs, dans le cas d'une absence pour maladie, accident du travail ou maternité, le plafond de 1 607 heures déclenchant le paiement des heures supplémentaires doit être réduit de la durée habituelle de travail monétaire applicable dans l'entreprise (et non du nombre d'heures effectuées par les salariés présents, que le salarié n'a pas accomplies en raison de son absence) : les heures supplémentaires effectuées par le salarié absente sont ainsi déterminées par comparaison entre ce seul spécifique et le nombre d'heures effectivement réalisées. En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

## Article 28.9 Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence

Sauf clause contraire prévue dans le contrat de travail, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, il sera procédé à une régularisation selon les modalités prévues à l'article 28.7 du présent accord, au prorata de la période de travail effectuée. En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence. En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées. Ainsi, sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération ne pourra pas être due au temps de travail effectif sera prélevée sur le solde de tout compte. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

## Article 28.10 Heures excédant la période de décompte

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé à 190 heures dès la signature du présent accord. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires. La convention oblige en outre constituée en année n devra être prise avant le 31 mai de l'année n + 1.

## Article 28.11 Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin du travail. Cet horaire est affiché. Lorsque des salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominal et individuel, la durée du travail de chaque intéressé est décomptée : ? quotidiennement, par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, décompte élargi par chaque salarié et par le chef d'entreprise mensuellement), des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectives ; ? chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectives ; ? en tout état de cause, un relevé des heures pures et brutes à présenter sur la période est communiqué chaque mois, aux salariés, sur le bulletin de paie ou sur un document annexe. À l'article D. 3171-14 du Code du travail, les salariés peuvent obtenir une copie des documents de décompte et danser tous les renseignements utiles. Un exemplaire est tenu à la disposition de l'inspection du travail. Avant la mise en place de ces moyens d'enregistrement, l'employeur s'assure que ces derniers sont conformes au règlement général sur la protection des données (RGPD) et au traitement des données personnelles des salariés mis en place par l'entreprise.

## Article 28.12 Application

Les parties ont déterminé les modalités de la mise en œuvre du régime des équivalences conformément à l'article 27.1 du présent accord.

## Article 28.13 Temps de travail des cadres

### 28.13.1. Catégories de salariés cadres

a) Les cadres dirigeants Les cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 3111-2 du Code du travail sont eux-mêmes des dirigeants du présent accord. b) Les cadres intégrés Les cadres intégrés sont soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et se voient donc appliquer les modalités d'organisation du temps de travail du présent accord. c) Les cadres autonomes Il s'agit des cadres de niveau C1 et C2, visés par la convention collective pour laquelle la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

### 28.13.2. Modalités d'aménagement du temps de travail des cadres autonomes

Pour les cadres définis à l'article 28.13.1 c) du présent accord, il est possible de clore des conventions de travail au sein de jours, à condition que le salarié l'ait accepté par la signature d'une convention incluant de fait en jours dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail. Conformément à l'article L. 3121-64 du Code du travail, cette convention précise les modalités d'aménagement du temps de travail, notamment la période de référence, le nombre de jours compris dans le forfait et la rémunération annuelle correspondante. Compte tenu du rôle dévolu aux cadres autonomes, leurs heures de présence sont soumises aux nécessités de l'organisation du travail et de la satisfaction de son exécution. Elles ne peuvent donc être fixées de façon pérenne. *Au cas où les conventions d'un cadre appelleraient fréquemment à travailler pendant les horaires de nuit, ou les jours fériés, ou entraîneraient régulièrement des dépassements individuels d'horaires, sa rémunération et la durée de travail doivent en tenir compte.* (a)

#### 28.13.2.1. Période de référence

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

### 28.13.2.2. Nrmboe de jruos travaillés

a) Le nmobre de jrous travaillés puor ctete catégorie de pnreonsles est fixé, puor cniq saneeims de congés payés, à 217 jruos par an, journée de solidarité comprise. b) *En cas de dépassement du nmrobe aenunl de jruos dnaevt être travaillés, le cdare diot bénéficiér au crous du pemirer trmeistre de l'année saintuve d'un nbomre de jrous de reops égal au dépassement constaté.* (b) *Le nrmboe de jrous dnvaet être travaillés puor l'année considérée ou la période de référence clnuoce est aolrs réduit d'autant.*

### 28.13.2.3. Tpems de roeps qiouditen et hebdomadaire

Afin de ginartar une amlupdtie rsnablianoe de ses journées d'activité, le salarié en fifoart jorus bénéficie d'un rpeos qoiitduen d'une durée de 12 heerus consécutives. Le salarié en fiarfot jorus bénéficie également d'un reops hdmrdiebaaoe d'une durée d'une journée entière, en pcpriine le dichmane à lelqulae s'ajoute (nt) une journée ou duex demi-journées supplémentaire (s), en prciipne psrie (s) cahque semaine. Dnas le cas où l'activité ne prirtaetemt pas la psrie de la demi-journée supplémentaire, ou ne la prmaetierrt pas en totalité, le salarié dvera néanmoins bénéficier de 36 hurees consécutives de repos.

### 28.13.2.4. Décompte de la durée du trviaal en journée et demi-journée et faoiitxn du nmobre de jorus non travaillés (JNT)(1)

Le tpems de tiraval puet être réparti sur ciernats ou sur tuos les jorus olaubvers de la smiaene et se décompte en journées et demi-journées. Pour être décomptée cmmoe demi-journée travaillée, la période considérée diot rmipelnr les critères culfiutams sunivats : ? ne pas cmperootr d'heure de niut au snes de l'article 30.2 de la présente cotoinenvn ; ? se tnimeerr au puls trad à 14 hereus puor le taraivl du miatn et être siuive d'un ropes qioetidun d'une durée d'au moins 18 heerus ou débüter au puls tôt à 12 heuers et être précédée d'un ropes qidtoieun d'une durée d'au monis 18 heures. A défaut, une journée entière travaillée est décomptée. L'organisation du tpems de trvaail génère au corus de cqahue période anluele de décompte, l'attribution de jrus non travaillés (JNT). En année pleine, le nobrme de ces jrus non travaillés est calculé cmmoe suit. Nmobre de jruos cleanaeirds de l'année diminués de : ? 104 jruos de rpoes himdbdaeoers ; ? 25 jruos ouvrés de congés payés ; ? 217 jruos travaillés ; ? X jruos fériés qui ne snot pas des jruos de rpoes hebdomadaire. Les congés supplémentaires légaux et les congés supplémentaires cvnnltoeinnoes puor ancienneté se déduisent du nbomre de jrus travaillés. Afin de gtrinaar aux salariés concernés l'effectivité des tpems de ropes anisi que le rseecpt de luer vie plrsoenlnee et familiale, l'ensemble des jrus non travaillés (JNT) dreva être pirs sur la période de référence. A défaut, le reropt des Juors non travaillés sur la période de référence sntaviue ne srea pas accordé, à l'exception des cas légaux de reprot obligatoire, ou dnas le cas d'un arccod epexsrs iteevnnru ertne l'employeur et le salarié. Conformément aux dnpsisioots de l'article L. 3121-59 du cdoe du travail, le salarié qui le saouthie peut, dnas le crdae d'un acorcd écrit aevc son employeur, rcneoner à une ptarie de ses jruos de reops en coartprnteie d'une motraaoijn de la rémunération de ces jrus de tairavl supplémentaires qui ne puet être inférieure à 10 %. Un anevnat à la cononievtu de friaoft qui minnetnoe le tuax de moroajtain est cloncu puor l'année en cours.

(1) *Les jruos non travaillés (JNT) puevent également être dénommés JTRT (Journées de réduction du tpems de travail) dnas le lnagage courant.*

### 28.13.2.5. Rémunération(c)

La rémunération mlslnueee de bsae des salariés bénéficiant d'une cinoetovnn allunene en fraifot jruos est forfaitaire, elle est la coaniperttrte de l'exercice de luer mission. Celle-ci est dnoc indépendante du nmrboe d'heures de tavaril efftiecf aomcplci dnruat la période de piaie considérée. Chaque salarié precvera une rémunération aeulnlne au moins égale au mnimium cnnoennoievtl calculé à l'année et crdnoroansept à la qailoiaticfn clonlivotenlenoe du salarié. Elle srea versée, cuahque mois, par 12e, indépendamment du nbomre de jrus travaillés. Le butlieln de piaie frea apparaître le nobrme de jrus fixés dnas la cntonivoen iindiluevde de firfoat en jrus sur l'année anisi que la rémunération mllnseuee de bsae prévue.

### 28.13.2.6. Impact des absences, des arrivées et départs en cruos de période

a) Tmtanreiet des absences Chaque journée ou demi-journée d'absence non rémunérée dnnoe leiu à une rteuene pltnlioonropee sur le motnant mseenul de la rémunération. Cette rtneuee est calculée sur la bsae du slriaae jlineuaorr cdoonsrarpnet au srliaae auennl divisé par le nmrobe de jruos de travail, fixé par la ceonnvoitn iudnllvdeie de forfait, augmenté des congés payés et des jruos fériés chômés. Les ascebens ne dnenont pas leiu à récupération et snot de nartue à réduire le dorit à reops supplémentaire (JNT) résultant de l'application du ffraoit dnas les porntipoos sviunaets : Toute période d'absence de 21 jrus ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nbrome de jrus non travaillés (JNT) à huuater d'une journée puor un fiarfot de 217 jours, journée de solidarité comprise. Cette réduction est proratisée en fionoctn du nborme de jrus fixé au fiarfot s'il est inférieur à 217 jours, journée de solidarité comprise. b) Temeatnirt des arrivées ou des départs en cruos de période de référence En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cuors d'année, le nmrobe de jrus travaillés est établi au partora de la durée de présence du salarié dnas l'entreprise, au corus de l'année de référence. Ce nobrme est adronri à l'unité supérieure, s'il y a lieu. En cas de départ du salarié au crous de la période de référence, le nmrobe de jrus à etueceffr jusqu'au départ effctif est évalué en pnarent en cpomte le nmrobe de jrus de congés acquis et pris. Le nmobre de jrus de ropes srea établi au partroa de la période curanot du 1er jeianvr jusqu'à la dtae de fin de contrat. Il srea procédé à une régularisation dnas le cdare du sdloe de tuot compte, en panenrt en ctmope le nobrme de jrus réellement travaillés (ou assimilés) à cuex payés. Si le cmtope du salarié est créditeur, une retenue, coesraornnpdt au torp perçu, pruroa être effectuée sur la dernière paie, dnas les liëtms autorisées par le cdoe du travail. Le slode dvera être remboursé munsllleenmet par le salarié. Si le ctompe est débiteur, un reppal de siarale lui srea versé. Dans le cas d'arrivée ou de départ en corus de mois, la rémunération mseneulle brute de bsae du salarié concerné srea calculée au praotra de son tpems de présence durnat le mios d'arrivée ou de départ.

### 28.13.2.7. Modalités de contrôle, d'évaluation et de siuvi régulier de la cgarhe de travail

Afin de giaanrtr l'effectivité des tpems de reops et de congé anisi que le rsepect de la vie psllonernee et fiaallime des salariés, le ffrroat aunnel en jrus s'accompagne d'un siuvi du nobrme de journées et demi-journées travaillées, du repcest du rpeos qeuiodtin et hiraadomdebe anisi que de la carghe de travail. La responsabilité de ce sviui innocbe à l'employeur qui en détermine les moyens. A défaut d'autre meyon ofarnft des gnetiraas identiques, l'évaluation et le sviui du fioraft aunnel en jrus puet prnerde la frome snitvuae : un dnuoecmt tneu par les salariés concernés et qui récapitule, une fios par mois, le nmobre et la dtae des journées ou demi-journées travaillées, le nobrme des journées ou de demi-journées de roeps psiers et cleles qui rsteent à prendre. Ce duocenmt est signé par le salarié et par l'employeur. Il est conservé par ce direenr pdnneat toirs ans et rtese à la dospisotin de l'inspecteur du travail. Un état récapitulatif des dmutnceos mulsnees de sviui de la durée et de l'amplitude du traival est annexé au bieltun de sailrae du denierr mios de cahque trimestre. En outre, l'employeur asurse l'évaluation et le siuvi régulier de la carghe de tavaril du salarié dnas le cardes des ernitteens prévus aux airelcts 28.3.2.7 et 28.3.2.8 du présent accord.

### 28.13.2.8. Eenrttien annuel

Au treme de chuaque période de référence, et au moins une fios par an ou sur une période de 12 mios consécutifs, l'employeur prned l'initiative d'un etrteinen aevc le salarié anyat cloncu une cotneivnon iliduelvdine de firfaot jours. Cet eetnterin puet être indépendant ou simultanément à d'autres eiteennts snas pouvoir s'y suuibtsetr suaf dnedame epserse du salarié. Il prote sur : ? la chgare de tairval ; ? l'amplitude de ses journées travaillées ; ? la répartition dnas les tpems de sa crgahe de tavaril ; ? l'organisation du tvarial dnas l'entreprise ; ? l'articulation etrne son activité poloreenssilfne et sa vie perolenlsne et fiaillmae ; ? sa rémunération ; ? la msie en uvre du diort à la déconnexion ; ? le sviui de la psrie des jruos non travaillés et des congés.

### 28.13.2.9. Eteertin à la deandme du salarié et meseurs d'alerte

En complément des mrsuees prévues à l'article 28.13.2.7, un enietretn puet aovir lieu, à tuot moenmt de l'année, à l'initiative du salarié confronté nmnaomtet à des difficultés d'organisation de sa cgarhe de tavaril ipqianlumt des durées de tavaril torp importantes. Cet eittneren peremt l'expression des difficultés

rencontrées et l'examen des cseuas qui pnuveet en être l'origine. Cet eetienrt n peermt à l'employeur de définir, avec le salarié, un asunetemjt de l'organisation de la chrgae de tvriaal et de l'emploi du tpms du salarié, afin de rétablir une durée rannolsiabe du travail. Afin de prévenir le rvmnoeneeleult d'une saitoutin similaire, un cpmte rednu de cet eretteinn conisgne les caseus identifiées de la sraguchre de tivraal et les meserus décidées afin d'y remédier. Ainsi, les salariés bénéficiaires d'une coonvientn de firafot aenul en jorus ont la possibilité d'émettre, par écrit, une aertle auprès de luer roebnsnpae hiérarchique direct, lqueel rvrceea le salarié dnas les puls bfers délais et, en tuot état de cause, dnas un délai mxaimum de 15 jours, snas adrttne l'entretien annuel.

#### 28.13.2.10. Modalités d'exercice du driot à la déconnexion

Afin de ganaritr un équilibre enrte la vie pilrfenslsoonee et la vie privée des salariés et, par là-même, ausesrr une ptceoirotn de luer santé, il est nécessaire que la crgahe de tiraavl confiée par l'entreprise et que l'organisation par les salariés de luer eolmpi du tpms snoeit réalisées dnas des lmiiets raisonnables. a) Équilibre enrte la vie pnereslnioosfle et la vie plnenselroe et familiale L'utilisation des outils de ccomminitoun mis à la diotssipion des salariés bénéficiant d'une ctevoionnn de firoaft en jruos sur l'année diot receptesr luer vie poeesnnlrle et familiale. À ce titre, les salariés concernés bénéficient d'un dorit à la déconnexion pndeant les périodes de roeps qondutiies et hebdomadaires, pnneadt lrues congés et dnraut les périodes de sspniusoen de luer cnroatt de travail. Ce diort à la déconnexion cositsne notanemmt à éteindre et/ ou désactiver, en dohors des hueers haliltbeeus de travail, les otulus de cmuactionmoin mis à luer dtiioption (le téléphone portable, l'ordinateur pboalrte et la msraegsie électronique professionnelle, etc.). L'exercice du driot à la déconnexion par les salariés ne pruroa en aunc cas être sanctionné. Les oanagisnirts seilcnnyads d'employeurs et les onriagtsaonis siadcelnys de salariés représentatives rpnllaeapt que le repeest de l'organisation de ctete déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent : ? l'implication de chauch et l'adhésion de tuos ; ? l'exemplarité de la prat de l'entreprise et des salariés dnas luer ulsitiioatn des oliuts de communication, eteslniesle puor povuormoir les bnenos pratiques. b) Contrôle de l'effectivité du dorit à la déconnexion Sans antdrete la tunee de l'entretien annuel, si, cotpme tneu des pieipncrs sur le diort à la déconnexion édictés dnas le présent accord, un salarié emtise que sa chrgae de tairval ou son aldtmipue de traival puoirrat l'amener à ne pas retcseer les règles abplaepclis en matière de durées mmilaxaes de tivraal ou de rpeos minimum, il diot alerter, snas délai, l'employeur soeln les modalités définies à l'article 28.13.2.8 du présent accord.

#### 28.13.2.11. Viitse médicale de prévention

Les salariés visés par une ceonovtnin iidvllundeie de foriaft en juros sur l'année ont également la possibilité de stcioller une vitise médicale distincte. Cette vitise médicale derva ptoerr sur la prévention des reiquss du rrueocs à cet aménagement du tpms de tiraavl anisi que sur la santé pqhuyise et mlaroe des salariés.

#### Article 29 Contingent aneul d'heures supplémentaires

Le cnntoinegt anenul d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à farie efcetuefr snas aiosttaiuorn de l'inspecteur du taiavrl est fixé conformément à l'article 28.10. Lorsque luer peenail est remplacé en totalité par un roeps compensateur, les hreues supplémentaires ne s'imputent pas sur le cgenniotnt annuel. Conformément à la loi, les hreues supplémentaires effectuées au-delà du cgnotntnnt anenul oneuvrt droit, en puls du peniamet des huereus aux tuax majoré ou du roeps cpmoeaenustr de remplacement, à une cetrotnaprie ogoaitblire en repos, dnnot la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du cdoe du travail. Si la crtipetnroae est constituée en roeps compensateur, ce roeps devra être pirs aanvt le 31 mai de l'année n + 1, puor les roeps aqucis en année n. Conformément aux dinitposioss de l'article D. 3121-21 du cdoe du travail, lqosure des impératifs liés au feemontconitnt de l'entreprise fnot obsacte à ce que pluuseris deandems de cintparorete ogtrlaioibe en roeps snioet simultanément satisfaites, les dnmedas snot départagées soeln l'ordre de priorité suanivt : les demdanes déjà différées, la siioauttn de fmialle et l'ancienneté dnas l'entreprise.

#### Article 30 Travail de nuit

##### Article 30.1 Principes

Le tvial de niut n'est pas un mdoe hibeutal d'organisation du

tvriaal en dohors des jatnisitocfuis liées aux impératifs tehqnqeius du bon fenioonnetnctm des entreprises. Ces jcionisiatufts snot liées à : ? la nécessité d'approvisionner le mgsaia anavt son overruute au public, dnas le rseept de la sécurité aaemliintre et staniaire et des réglementations rretsricvies à la ctairociuln des canoims de lvrsoiian sur la période de trivaal de juor ; ? la nécessité de mrtete les marchandises, noeanmtmt alimentaires, en ryaon et de préparer le mgsaia en général, anavt son oetruvrue au piulbc ; ? l'adaptation des herairos d'ouverture à l'accueil du puiblc dnas des ctonioinds optimaux. Le comité saoicl et économique, s'il existe, est consulté sur la msie en place, ou l'extension à de neeluvols catégories de salariés, du taiarvl de niut tel que défini à l'article 30-2-1 du présent accord.

#### Article 30.2 Définition du tavrail de nuit

*Tout tiraavl enrte 21 hereus et 6 heuers est considéré cmome du taaivrl de niut par la loi, qui prévoit qu'une arute période de 9 heeurs consécutives cpoersims enrte 21 herues et 7 heuers, et cermanpnnot nécessairement l'intervalle ciprms enrte 24 herues et 5 heures, puet être fixée par acrocd d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après ctinatsooloun des itnutiniotss représentatives du personnel.* (d) Ce tpye de tiaavr diot rseetr crirciocnst aux nécessités tcueeqhnis et économiques de bon fnotecemnniont des etpirseners ou établissements et dumereer epoienntxcel en dehros de ces justifications.

#### Article 30.3 Définition du tveiauarllr de nuit

Est un tevauarllr de niut tuot salarié majeur, non soimus au régime du frfoiat en jous, qui draunt la période de trvaal de niut définie à l'article 30.2 du présent aroccd : ? siot accomplit, au minos 2 fios par semaine, seoln son hiraroe habituel, au minos 3 hereus de niut de son tpms de tvraail qeoidutn ; ? siot tositleae au mnios 270 hreues de travail, sur une période qcueunqloe de 12 mios consécutifs.

#### Article 30.4 Majorations de salaire(e)

Les heuers de taraivl apllcomies padennt la période de tvraail de niut définie à l'article 30.2.1 doennnt leiu à la mjrooaiatn de la rémunération, que le salarié qui les effectue, siot taliruealvr de niut ou non, et dnas les coointnds sneatuivs : ? mjarjtoaon de 5 % du slariae haiorre de bsae puor toute hreue amopiccle etrne 21 herues et 22 hruees ; ? mrotaoiain de 20 % du silraae hraoire de bsae puor toute hreue aolcmipce enrte 22 huereus et 6 heures.

#### Article 30.5 Dispositions particulières alppaeibcls aux trievalaruls de nuit

##### 30.5.1. Retrmuneect et affectation

L'affectation à un psote de niut entraînant la qualité de teraillvuar d'un salarié occupé à un ptose de jour, est ssmiuoe à l'accord écrit du salarié. Il diot être mentionné au ctanort de tavrail ou fraie l'objet d'un avenant.

##### 30.5.2. Durée du taaivrl des trulialavers de nuit(f)

En droehs des dérognations prévues par la loi, la durée qtoninuede du tiaravl efcitff des tlaveiralurs de niut ne puet excéder 8 heuers et la durée hebdomadaire, calculée sur une période quneclque de 12 smeineas consécutives ne puet excéder 40 heuers. L'inspecteur du taviarl puet acdecor des dérognations à ces ltiimes en cas de csocceinarnts elenoxlcipnetes fixées par la loi.

##### 30.5.3. Ropes cumsetopnear des tvlaaurrils de nuit

Tout tulralveair de niut bénéficie d'un roeps cusemntaepor payé et attribué par année cilive ou période de 12 mios consécutifs dnas les cinotndios suinetvas : ? 1 juor par an proratisé lorsque, solen son hiraroe habituel, au mions duex fios par semaine, le salarié apcilomct 3 huereus de son trviaal qutodeiin au cruos de la période de nuit, snas que le nrmobe d'heures travaillées de niut siot égal ou supérieur à 300 ; ? 1 juor ouvré si le norbme d'heures travaillées pandnet la période de nuit, au cruos de l'année cilive ou de la période de 12 mios consécutifs rnetuee par l'entreprise est comrips etrne 300 et 900 huereus ; ? 2 jorus ouvrés si le nmrobe d'heures travaillées pnnaedt la période de nuit, au corus de l'année clviue ou de la période de 12 mios consécutifs rnuete par l'entreprise est supérieur à 900 huereus et inférieure ou égal à 1 300 hreues ; ? 3 jrous ouvrés si le nmrobe d'heures travaillées

paendnt la période de nuit, au crous de l'année ciivle ou de la période de 12 mios consécutifs rneetue par l'entreprise est supérieur à 1 300 heures. Ce reops cueaotsnpmer est pirs par journée entière ou demi-journée ou corus de l'année cvliie ou de la période de 12 mios consécutifs qui siut clele de luer acquisition. *La psrie de ces rpoes est fixée svianut les mêmes modalités qu'en matière de psrie de congés payés.* (g)

#### 30.5.4. Oioiaigrtnsn des tpmes de pause

Les tailrlvueras de niut bénéficient d'un tepms de pasue de 20 mnuties consécutives à pndrere anavt que le salarié ait travaillé 6 hueres continues. L'employeur villerea à la bonne gjoetsn des tepms de pause. Ceux-ci dnorvet être organisés de façon à peremtrte au tlrveailuar de niut de se détendre et de se restaurer.

#### 30.5.5. Ganriteas particulières

Les geaaints liées au suttat de tvaairilreuls de niut en matière de sllvrucaneie médicale adaptée, d'affectation à un pstoe de niut et de priorité d'accès à un eolmpi de juor ou de niut snot réglées conformément aux dpsiiooinsts du cdoe du travail. Le tlvaaurleir de niut déclaré ipatne par le médecin du tivraal bénéficie des dssnippiitoos de l'article L. 3122-14 du cdoe du tairavl en matière d'affectation à un ptose de juor et rtrpuue du carotnt de travail, que ctete iuatdnipe siot définitive ou temporaire. Conformément aux dtntsspioois légales, la tresivlauale de niut einetcne ou aanyt accouché bénéficie de règles spécifiques en matière d'affectation taierrompe à un pstoe de juor et de sesnousipn du ctnorat de travail.

#### 30.5.6. Mueress destinées à fosreviar l'égalité psrenifsnlelooe entre les femmes et les hommes

L'employeur ne puet se fednor sur la sleue considération du sxee ou de la stoiaitun de fllmiae puor eueabmchr ou muetr une pnresone à un pstoe de tvaairil emotranpt la qifaitcuolan de tuelliavrar de nuit. Il prend les mrsuees nécessaires puor auerss la froaomitn prillfsoenoesne des tullvearrais de nuit, aifn qu'ils pnisesut bénéficiier, cmome les arteus salariés, des atnociis prévues dnas le paln de fiamorotn de l'entreprise, y crimops cleles cnouaonrt à la msie en ?uvre du piipcrne de la foroatimn tuot au lnog de la vie professionnelle.

#### 30.5.7. Meurses destinées à fieaorvsr l'articulation de l'activité pnriolofsesele nrrutoce aevc la vie prlenloesne et l'exercice de responsabilités fleiamails et sociales

*Tout tlaaaveluir de niut régulier(h) qui sthiuaoe eercexr un tviaral de juor en rsoain d'obligations famalilies impérieuses (garde d'un enfant, psrie en crhgae d'une pesronne dépendante ?) bénéficie d'une priorité puor un eompli srilmalie ouéivalent.* (i) De même, et conformément aux dioisotsinps de l'article L. 3122-12 du cdoe du travail, le salarié est fondé à rsueefr son atftcfeioan à un psote de niut s'il jiutfsie que celui-ci est iibtclmpanoe aevc des ointlboigas fimaailles impérieuses teells que la gdrae d'un efnnat ou la psire en cgrhae d'une pnronsee dépendante, snas que ce reufs conutitse une fuate ou un miotf de licenciement. La répartition des hreiaros des tlelarauirvs de niut frea l'objet d'une atteotnin particulière, aifn de ftliaiecr l'articulation de luer activité nrrutcoe aevc l'exercice de lrues responsabilités fiaellmias et sociales. Préalablement au rtreeecnumt ou à l'affectation d'un salarié à un pstoe de tealulrvair de nuit, l'employeur s'assurera que le salarié concerné dpsiioe d'un myoen de tsranorpt puor les tetajrs aellr et rtueor ertne son doimclie et son travail.

#### Article 31 ? Repos hebdomadaire

*Tous les salariés bénéficient d'un roeps haobidmaerde d'une durée milianme d'une journée et dieme par semaine. Ce roeps diot être donné le dcamihne et un arute juor de la semaine.* (j) Toutefois, il est rappelé que tuot salarié, seul que siot son orstiiagaonn du travail, ne proua être amené à telilvarar puls de six juors consécutifs par semaine. *Par ailleurs, les salariés qui tavrleialnt le dimanche, dnas le crade de la dérogation de pelin doitr prévue par l'article L. 3132-13 du cdoe du trviaal puor les cmcmeors de détail alimentaire, bénéficient cuaqhe sneimae d'une journée entière et d'une demi-journée de repos, en pirpcnie consécutives.* (k) Dans le cas où le reops d'une journée et d'une demi-journée n'est pas consécutif, le rpoes de la journée entière diot crpedsrrohoe à 35 hreues consécutives. À l'exception des salariés recrutés puor talervailr emetleieslsenn le week-end, ou du coihx d'autres modalités de reops définies d'un cmmoun

accord, notmenamt aifn de ptmererte un nrbmoe supérieur de dñaemhcs travaillés aux salariés qui le souhaitent, les salariés tanvralalit htmelulneaiebt dnas le carde de l'article L. 3132-13 du cdoe du tiavarl doivent, en tuot état de cause, bénéficier d'un roeps de 48 hereus consécutives intégrant le dichnmae : ? au muinmm hiut fios dnas l'année dès lros qu'ils tealvanlirt hebmeaenllutit au monis la moitié des dncimhaes de l'année ; ? au mnuiimm six fios dnas l'année dès lros qu'ils talneivrlat hteabumelelnit mnois de la moitié des dihamcnes de l'année.

#### Article 32 Jours fériés

Dans l'ensemble du trtoirree national, les fêtes légales, ci-après désignées snot des jorus fériés : 1er janvier, lnudi de Pâques, 8 mai, jduel de l'Ascension, ludni de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 neombvre et 25 décembre. Dnas les départements du concordat, le vedenrdi sniat et le 26 décembre snot également des jorus fériés. Les eireperntts devront, en début d'année, irefnmor luers salariés des cniq juoros cisois dnas cttee liste, qui sonert chômés et payés, hros le 1er mai qui est un juor férié ogleorietinambt chômé et payé. Tout acrocd d'entreprise ou d'établissement définissant les juors fériés acbpelpalis perrima sur les présentes dispositions. Ces juors soenrt chômés et payés à l'ensemble du peosnnrel suos réserve, puor chquae intéressé, qu'il ait été présent le deeirnr juor de tvaairil précédant le juor férié ou le pmieer juor de traival qui lui fiat suite, suaf airsoaituotn d'absence préalablement accordée. Si l'organisation du tvaairil oilgbe un salarié à taraievlr un juor férié non-chômé, ou une prtiae de la journée, celui-ci doit, seoln son choix, siot bénéficiier d'un reops censatupeomr d'une durée équivalente, si psloibse accolé à un juor de reops hebdomadaire, siot être rémunéré puor cttee journée de travail.

#### Article 33 Travail des jeunes

##### Article 33.1 Durée du travail

L'emploi des jeenus salariés, atpnpries ou sirigeaats de minos de 18 ans est régi par les arceltis L. 3161-1, L. 3162-1 et suivants, L. 3164-1 et L. 6222-4 du cdoe du travail. Il est natemonmt précisé que la durée du traairil eicetfff des jeenus salariés, areipnpts ou stagiaires, ne puet être supérieure, tpmes de froamtion cmiorps à : ? 35 herues par snmeiae et 8 heuers par juor ; ? et 35 hueres par sinmeae et 7 huers par juor puor les jneues de mios de 16 ans tallnavarit pnnadet les vcancaes scolaires. *Toutefois, des dérogations pveunet être accordées par l'inspecteur du tiaarvl dnas la ltinie de cniq hueres par snmeiae et après aivs cfmonroe du médecin du taivral ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.* (l) La durée du tiraavl des intéressés ne puet en auuch cas être supérieure à la durée qneuniidtoe ou hmaabiedorde nolamre du tviaral des aldetus employés dnas l'établissement. Aucune période de tvaairil ioitrumnnpree ne puet excéder, puor les jeenus travailleurs, une durée maalixme de qutrae hruees et demie, les jneues tuavaerrllis bénéficient d'un tpmes de psuae d'au mios trnete miuents consécutives. Le ropes qtoiuedin est d'au mnois 12 herues consécutives et 14 hreues consécutives si le juene a mnois de 16 ans.

##### Article 33.2 Rémunération

Par ecixpoten aux dsspiiootinis des arlteics D. 3231-3 et D. 4153-3 du cdoe du travail, les aettbtanmes prévus puor la rémunération des jeuns salariés (-20 % puor les jneues de 16 à 17 ans et -10 % puor les jeenus de 17 à 18 ans) snot supprimés. À l'issue de la période d'essai, ces aenaettbtms snot supprimés, et la rémunération des jneus salariés est égale à celle des salariés aetudls du même niveau de classification.

##### Article 33.3 Journée défense et citoyenneté

Les jneus salariés âgés de 16 à 18 ans, auitsetts à la journée défense et citoyenneté, bénéficient d'une austioriaon eoptynlecinene d'absence d'une journée dnas le but eicsluxf de petipiarcr à cttee journée. Ctete aostrotiauin eltpnneocelixe d'absence n'entraîne pas de prete de rémunération.

#### Article 34 Travail à tpmes partiel

##### Article 34.1 Généralités

Le tpmes pratiel s'apprécie dnas le crade de la semaine, du mios ou de l'année au rarged de la durée légale, clilontnvnoeene ou de celle pratiquée dnas l'entreprise ou l'établissement, si ces durées

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

#### 34.1.1. Contrat de travail ou avenant écrit

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement faire l'objet d'un contrat de travail écrit ou d'un avenant, conformément à l'article L. 3123-6 du code du travail qui mentionne notamment : ? la qualification du ou de la salarié (e) ; ? les éléments de la rémunération ; ? la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois ; ? les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ou à la salariée ; ? les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ; ? les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ; ? la convention collective appliquée dans l'entreprise. Le contrat ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

#### 34.1.2. Rémunération des salariés à temps partiel

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

Article 34.2 Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel

##### 34.2.1. Durée minimale hebdomadaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-27 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

##### 34.2.2. Dérogations à la durée minimale

Une durée minimale inférieure à la durée minimale prévue à l'article 34.2.1 du présent accord peut, par exception, et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, être convenue dans les cas suivants : ? sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles, ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale ; ? pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être compatible avec la poursuite des études ; ? pour les candidats de travail cumulé dans le cadre de recrutements de salariés saisonniers ; ? pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

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

Au cours d'une même journée, les horaires d'un ou d'une salarié (e) à temps partiel ne doivent être interrompus qu'une seule fois d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption de 3 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une interruption sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, conformément au minimum garanti. Cependant, l'employeur doit garantir une période minimale de travail cumulé de 3 heures par jour.

#### Article 34.4(m) Heures complémentaires

Dans le cadre de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Toutefois, le nombre de ces heures ne peut excéder le tiers de la durée prévue dans le contrat de travail en cours au moment de la réalisation de ces heures complémentaires. Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant : ? mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ; ? et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié (e).

Ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée à un niveau égal ou supérieur à celui de la durée de travail légale ou conventionnelle. Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir : ? 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ; ? 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà. Ces heures et leurs modalités doivent être payées. *L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour fermer le ou la salarié (e) qu'il ou elle effectue des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Dans le cas contraire, le salarié peut résilier son contrat de licenciement.* (n)

Article 34.5 Modification de la répartition des horaires dans une période inférieure ou égale à la semaine

En présence d'une clause fixant des horaires quinquennaux fixes, l'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire du ou de la salarié (e) peut varier, mais également les cas dans lesquels il peut être révisé à cette possibilité. En dehors de ces modalités prévues dans le contrat de travail, le ou la salarié (e) peut résilier son contrat de la répartition des horaires. Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de modification d'un ou d'une salarié (e), de base non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, chaque heure réorganisée fait l'objet d'une rémunération au taux horaire contractuel majoré de 10 % ou d'une durée au plus équivalente à 10 %. Dans le cadre de cet article, la semaine est définie comme la période qui s'étend du lundi à dimanche 24 heures.

Article 34.6 Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine

Conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail et aux modalités définies à l'article 28 du présent accord, l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes. Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet à l'entreprise de s'adapter, dans certaines limites, aux variations de l'activité et aux fluctuations de la clientèle. Il peut s'appliquer à tous les salariés concernés. Avec l'accord exprès du ou de la salarié (e), les établissements ou établissements peuvent faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. L'employeur peut aménager : ? l'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel de plus ou moins un tiers, à condition de leur garantir une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures par semaine ; ? l'horaire mensuel de plus ou moins un tiers à condition de garantir aux salariés au minimum 104 heures par mois. En outre, l'employeur doit garantir au minimum 3 heures de travail pendant les jours travaillés.

Article 34.7 Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans le message ou sur le site sur lequel ils sont affectés, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un emploi à temps complet non équivalent, sous réserve que le ou la salarié (e) remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises. Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informant leur employeur par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par simple lettre remise en main propre contre décharge. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles dans l'entreprise avant que ceux-ci ne soient ouverts à l'extérieur. Le salarié a 7 jours francs pour répondre à son employeur. Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur proposer les critères d'attribution qu'il a pris en considération pour déterminer les choix ; le niveau de compétence du ou de la salarié (e) étant le critère essentiel.

Article 34.8 Avenants aux heures « compléments d'heures »

##### 34.8.1. Principe

La durée du contrat de travail à temps partiel peut être déterminée par le contrat de travail (notamment pour répondre à un surcroît temporaire d'activité, au remplacement d'un salarié absent, à l'exercice d'une mission particulière et limitée dans le temps ?). Cette modification est opérée dans le cadre d'un avenant au contrat de travail qui tient compte de la nature du contrat de travail et du salarié de manière à respecter la durée maximale de travail du salarié que les heures complémentaires à cette mission ne dépassent pas des heures complémentaires. Le caractère temporaire de l'avenant ne transmet pas la nature du contrat à durée indéterminée en contrat à durée déterminée. Pour les étudiants, la priorité sera donnée aux emplois du temps scolaires/ d'études pour la réponse aux cotisations cotisations initiales. Tous rufes d'avenants temporaires « complément d'heures » ne peuvent faire l'objet d'une modification du contrat de travail.

#### 34.8.2. Mise en œuvre

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à l'employeur de se voir proposer prioritairement les compléments d'heures temporaires de travail. Dans ce cas, l'employeur est tenu de leur proposer les heures disponibles dans les limites prévues pour le recouvrement de salariés absents conformément désignés, le nombre d'avenants temporaires « compléments d'heures », l'avenant avec un même salarié, est légalement limité à huit par an, quelle que soit la durée de chacun de ces avenants. En outre, l'employeur doit s'attacher également à attribuer ces compléments d'heure avec équité et à ne pas les réserver aux mêmes salariés. À tout moment, le salarié concerné peut informer l'employeur qu'il ne souhaite plus se voir proposer de compléments d'heures. De même, tout refus d'avenants temporaires « compléments d'heures » ne peut faire l'objet d'une sanction à l'encontre du salarié. L'avenant temporaire permet au salarié de n'accepter que les heures complémentaires avec ses propres contraintes. C'est pourquoi, il ne peut, en aucun cas, être tenu de l'accepter. Son refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Pour les étudiants, la priorité sera donnée aux emplois du temps scolaires ou d'études pour la réponse aux conditions de travail initiales.

#### 34.8.3. Formes

L'avenant « compléments d'heures » au contrat de travail à temps partiel induit la durée maximale de travail ainsi que ses dates de prise d'effet et de fin. Il précise qu'à l'issue de la période ainsi définie, la durée maximale antérieure reprend effet, sauf intervention d'un nouvel avenant. Lorsque l'avenant n'a pas pour effet de prolonger la durée maximale de travail au vu du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée maximale contractuelle. Ces heures complémentaires obéissent aux règles définies à l'article 35.4 à l'exception de leur taux de majoration qui est légalement fixé à 25 %, y compris dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail.

#### Article 34.9 Information des représentants du personnel

Le comité social et économique de l'entreprise, s'il existe, est informé, au moins une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution. À cet effet, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur remet au comité social et économique, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, le nombre de démissions de salariés de l'article L. 3123-27 du code du travail ainsi que les heures de travail à temps partiel pratiquées.

#### Article 34.10 Heures de délégation

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont proportionnelles à celles des salariés à temps complet. Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des heures de travail.

### Article 35 Compte épargne temps

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié peut cumuler des droits à congés et des rémunérations sur le compte épargne temps afin d'indemniser en tout ou partie un congé. L'ouverture de ce compte est une démarche sciemment volontaire du salarié, sans condition d'ancienneté et sous l'accord de l'employeur. Le congé devra être pris dans un délai de 5 ans (ou 10 ans pour les parents d'enfant âgé de moins de 16 ans, ou pour les personnes ayant un enfant dépendant ou âgé de plus de 75 ans) à compter du jour où le salarié a accumulé dans le compte épargne temps un nombre de jours égal à la durée maximale qui est de 2 mois.

#### Article 35.1 Alimentation du compte épargne temps

Le compte épargne temps est alimenté dans les conditions prévues aux articles L. 3151-2 et L. 3152-2 du code du travail. Cependant le report des congés payés est limité à 6 jours par an. Il en est de même pour les jours de repos issus de la réduction du temps de travail (RTT).

#### Article 35.2 Indemnisation des congés

Les jours de congés que le salarié a accumulés sur le compte épargne temps sont indemnisés en fonction du salaire hiérarchique de base du salarié en vigueur au moment de la prise de congés.

#### Article 35.3 Utilisation du compte épargne temps

L'autorisation d'utilisation du compte épargne temps sera aménageable d'utilisation du compte épargne temps sous la réserve de l'existence d'un délai de prévenance, lié à la durée du congé souhaité, tel que prévu par le code du travail ou la convention collective. À défaut de précision dans le code du travail, le délai de prévenance est de : ? 1 mois pour un congé ne dépassant pas 2 semaines ; ? 3 mois pour un congé d'une durée supérieure ; ? sauf accord préalable de l'employeur. En cas de demande d'un congé qui porterait sur le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut demander que ce congé soit reporté dans la limite de 3 mois.

#### Article 35.4 Gestion du compte épargne temps

L'employeur doit faire mentionner sur le bulletin de paie, ou sur un document annexé au contrat de travail : ? le nom du congé indemnisé ; ? les droits utilisés au titre du mois considéré ; ? le montant de l'indemnité correspondante. L'employeur peut opter pour une gestion du compte épargne temps en heures ou en jours.

#### Article 35.5 Statut du salarié en congé

##### 35.5.1. Retour anticipé du salarié

Le salarié ne peut réintégrer l'entreprise de façon anticipée qu'avec le consentement de l'employeur.

##### 35.5.2. À l'issue du congé

Le salarié doit recevoir son employeur *un emploi similaire rémunéré équivalent*.

#### Article 35.6 Cessation du compte épargne temps

##### 35.6.1. Rupture du contrat

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps. L'indemnité est égale au produit du nombre d'heures travaillées au compte épargne temps par le salaire hiérarchique de base du salarié en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail.

##### 35.6.2. Monétisation du compte épargne-temps à l'initiative du salarié

Le salarié peut renoncer à son compte épargne-temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime général de retraite prévus à l'article R. 3324-21-1 du code du travail. La renonciation est notifiée par écrit à l'employeur avec un délai de prévenance de 3 mois.

Le tfnraesrt du ctöpfe épargne-temps, annxee au caontrt de travail, est aootumuiqte dnas les cas de miidiftnocoas de la sutoatiin jruiuiqde de l'employeur visés par l'article L. 1224-1 du cdoe du travail.

#### Article 36 Co-investissement formation

Les ogtiroansains sedclainys d'employeurs et les osranigonatis scylnaieds de salariés rensaenosciint un droit à la ftoimoarn puor chuqae salarié. Le cehf d'entreprise est tneu d'adapter les compétences de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Le tpmes de frmaoitn passé dnas ce cadre est assimilé à du triaavl effectif. En revanche, lsouqre les fnooimrats pmrteetnet d'approfondir les compétences pnesnlrleoes des salariés, snas lein dricet aevc l'emploi occupé, la ftooriman puet se dérouler en drheos du temps de travail, dnas le cadre du co-investissement. Cttee possibilité n'est oretvue qu'avec l'accord du salarié dnas la ltiime d'un cinnogentt de 30 hereus par an. L'entreprise ogsnaire et fcnaine la formation. Les jours de reops liés à la réduction du temps de travail, dnas la limite de 10 par an, puvneet être utilisés puor cette formation, suos réserve de l'accord écrit du salarié. Un lerivt de faiootmrn est émargé par le salarié à l'occasion de chuqae sesosin de fionmrtaon et remis au salarié à la fin de son caortnt de travail. »

(a) Le 4e alinéa de l'article 28-13-2 est étendu suos réserve que les cderas aoueontms au fraifot jours n'entrent pas dnas la définition du taraivueller de nuit tllee que prévue par l'article L. 3122-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(b) Le b de l'article 28-13-2-2 est étendu suos réserve que les spltoiatuns reitalves au dépassement du ffairot ne ffnasnt pas olbactse à l'application des atlrceis L. 3121-59, L. 3121-66 et du driener alinéa du II de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(c) L'article 28-13-2-5 est étendu suos réserve que le salarié perçoive une rémunération en rpoarpt aevc les sujétions qui lui snot imposées, conformément à l'article L. 3121-61 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(d) Le 1er alinéa de l'article 30-2 est étendu suos réserve du rspect de l'article L. 3122-22 du cdoe du taviarl prévoyant que, à défaut de siupotaltin cnionvlnleone définissant la période de tvariail de nuit, suel l'inspecteur du tviarl puet ariutsoer la définition d'une période différente. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(e) L'article 30-4 est étendu suos réserve du rcepsset de l'article L. 3122-4 du cdoe du taavril s'agissant du roercus au tvriaal en soirée dnas les zneos titeuuqosris internationales, la rémunération des hures effectuées entre 21 hures et l'heure du début de la période de tviarl de nuit (qui puet être décalée jusqu'à minuit) dvanet être au moins doublée. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(f) L'article 30-5-2 est étendu suos réserve du rcepsset de l'article L. 3122-18 du cdoe du travail, le dépassement des 40 hures hbeomrdeas puor les tlierraulavs de nuit ne rlveaet pas de l'inspecteur du tiaavrl mias d'un arcocd clielcotf snas que cette durée psisue dépasser 44 herues (L. 3122-18). (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(g) La dernière prahse du 6e alinéa de l'article 30-5-3 est exclue de l'extension en ce qu'elle n'est pas comnfroe aux dipiosntsios de l'article L. 3122-8 du cdoe du travail, un tvaalivlrer de nuit ayant le droit, en puls de tteous les auerts fromes de reops et des congés payés prévus par le cdoe du travail, à un rpoes cometeupnsar qui diot être pirs le puls ppemetnromt pisslboe puor auresr la santé et la sécurité du tllraavievr de nuit. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(h) Le mot « régulier » de la première psrhae du 1er alinéa de l'article 30-5-7 est elxcu de l'extension, le cdoe du taiavrl ne dñisagnutt pas les salariés qui snreieat tiluverarals de nuit « réguliers » et cuex qui seearnit des tuvairlrelas de nuit « non réguliers ». (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(i) Le 1er alinéa de l'article 30-5-7 est étendu suos réserve du rcepsset de l'article L. 3122-13 du cdoe du travail, la priorité d'emploi sur un ptose de juor n'étant pas limitée aux slues salariés jatnsiufit d'incompatibilités aevc des oilbaonitgs flameailis

impérieuses, mias bein à tuot tlarilveuar de niut qui le souhaite. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(j) Le 1er alinéa de l'article 31 est étendu suos réserve du rpsecet des dntoopssiiis de l'article L. 3132-2 du cdoe du traavil selon leesquells les hures consécutives de reops qiudoten s'ajoutent au repos hebdomadaire. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(k) Le 3e alinéa de l'article 31 est étendu suos réserve du rcpeest des dootipinssis de l'article L. 3132-13 du cdoe du tviarl qui prévoient que les salariés bénéficient d'un repos compensateur, par reemnuolt et par qiauznnie d'une journée entière et que ce repos cmaeutpoers s'ajoute au repos haodebirdame et au repos quotidien. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(l) Le 5e alinéa de l'article 33-1 est étendu suos réserve du rsecept des dñiitsspois de l'article L. 4153-3 du cdoe du taiarvl aux temres dellseuqs les dérogations au régime de durées de traival melaaxmis prévu à l'article L. 3162-1 abapplcile aux jeuens tvrlraelaus ne snot pas aicplbpales aux muiners âgés de qaortzue à sziee ans sbetuclpseis de tleavlarir pndaent les vaacencs scolaires. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(m) L'article 34-4 est étendu suos réserve du rsecept des dsipiosontis de l'article L. 3123-9 du cdoe du tairavl qui prévoient que les heerus complémentaires ne peuvent avoir puor efeft de poterr la durée du taaivrl ntoaemnt au nveiau de la durée du taaivrl fixée cemnnlioventenleont loqruse celle-ci est inférieure à la durée légale. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(n) Le dnrieer alinéa de l'article 34-4 est elcxu de l'extension en ce qu'il crntenvioet aux dipnsoisots de l'article L. 3123-10 du cdoe du tiraval qui prévoient que le refus d'accomplir les hures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des ltimeis fixées par le crnatot ne cotsuntie ni une futae ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lruqose le salarié est informé moins de tiors jours aanvt la dtae à lqaleule les heuers complémentaires snot prévues. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

(o) Les temres « ou un eolmpi sariimle à rémunération égale » de l'article 35-5-2 snot exucls de l'extension en ce qu'ils cnoeneinrvetnt aux atelrics L. 3151-2 et L. 3152-2 du cdoe du travail, l'accord ne prévoyant pas de manière sesanfifmut précise les cdnnioois puor leequeslls le salarié ne rrriteavoout pas à son retour son emlopi et n'est pas cofrmone au dsioitsiipf de cmptoe épargne temps qui peemrt au salarié de reetorpr son droit à congé. (Arrêté du 22 mras 2024 - art. 1)

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acorcd est allibcpae à teuots les eperitersns qellue que siot luer taille, qui n'ont pas cconlu d'accord ctocceill sur le même objet. Les oanitnaogisrs slyincdaes d'employeurs et les oirsonagaitns sdnlcyas de salariés représentatives conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dpsinsiotos spécifiques aux enpreetrss de minos de 50 salariés.

Toutefois, elels précisent que le présent aoccrd penrd en ctöpfe les spécificités de ces etsnipeers s'il y a lieu.

Article 5 - Suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les oitrsnganiaos sydicanes d'employeurs et les oigasirntnoas saeiycdnls de salariés représentatives assurent, cquhae année, le suivt de la msie en ?uvre du présent acorcd en CPPNI, nmmanotet l'évolution de la stoiuatn des salariés à tpmes piaretl dnas les einertsprs du crcmomee de détail alrinmiaete non spécialisé, en fcotion des données rucieelles par la branche, namotnem dnas le cdare de l'observatoire piptrescof des métiers et des qualifications.

Dans le cdare de ce suivi, en cas d'évolution des dsionsitpios

légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, elles conviendront de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mesure en conformité du texte.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Une demande d'extension sera adressée au ministère du travail.

Article 7 - Publicité et formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le cadre d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Article 8 - Révision et dénonciation  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les organisations syndicales de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Article 9 - Adhésion  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des entreprises peuvent librement adhérer au présent accord ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux représentants de la présente convention et du dépôt à la direction générale du travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 mars 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les entreprises du commerce de détail alimentaire de proximité, et du commerce de détail alimentaire de produits biologiques, exercent leur activité en milieu de centre-ville ou de proximité dans les zones rurales et périurbaines, de plus ou moins grande superficie avec des horaires de travail variables. À ce titre, elles répondent à des modèles économiques divers et participent au développement du tissu social des lieux où elles sont implantées.

Les entreprises de la branche sont soumises à des variations de fréquentation au cours de la journée, de la semaine et de l'année. Ces variations nécessitent une adaptation de l'offre de services aux fluctuations de la clientèle pour faire face aux périodes de forte affluence.

Dans un contexte économique évolutif, les entreprises doivent s'adapter aux nouveaux modes de consommation, amplifiés notamment par les technologies liées à des événements économiques et imprévisibles (crises sanitaires ou autres).

Dans ces conditions, le rôle de l'aménagement du temps de travail permet de répondre aux nécessités de fonctionnement des entreprises, notamment au regard du développement des clients.

Réunies les 25 octobre, 22 novembre et 17 décembre 2021 ainsi que les 11 janvier, 14 février, 21 mars, 11 avril, 16 mai, 7 juin, 4 juillet, 19 septembre et 17 octobre 2022, les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche ont procédé à l'examen des dispositions d'aménagement du temps de travail conventionnelles.

À cet effet, le présent accord a pour objectif : ? d'adapter les modalités d'organisation du temps de travail des entreprises, en fonction des fluctuations et du volume de leur activité dans un contexte de forte concurrence, et de répondre aux attentes des salariés ; ? de favoriser le maintien de l'emploi et son développement face à la concurrence des autres formes de distribution ; ? de garantir de bonnes conditions de travail aux salariés et de faciliter la mise en œuvre de l'obligation de luer vie personnelle et de luer vie professionnelle.

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord s'applique aux entreprises exerçant dans le cadre d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 2 - Objet de l'accord  
En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) au sein de la convention collective du commerce de détail alimentaire non

**Avenant du 14 mars 2023 à l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par alternance Pro-A**  
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

| Signataires           |                                                      |
|-----------------------|------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP ;<br>Synadis Bio,                               |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>FS CDFT ;<br>UNSA CS, |

spécialisé.

Il révisé et met à jour la liste des métiers éligibles à la Pro-A, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 5 mai 2020 qui prévoit que les parties sauront convenir de réexaminer cette liste, en cas de modification substantielle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), chaque fois que des ajustements sont nécessaires, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 - Mise à jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro-A

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

### 3.1. Liste des certifications republiée et mise à jour

La liste des certifications définies dans l'accord du 9 mars 2020 a évolué. Certaines certifications ont été ajoutées à ce jour ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au répertoire notarial des certifications professionnelles. Dans le cadre de cet accord la liste des certifications éligibles à la Pro-A est intégralement republiée en annexe du présent avenant.

Les formations initiales sont retirées de la liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations avec des diplômes par les certifications et enregistrées au répertoire notarial des certifications professionnelles.

Les formations initiales et non encore réactivées sont également conservées afin d'être ajoutées aux formations ajoutées dès leur enregistrement au RCNP conformément à la directive définie par la DGFEP pour garantir que les certifications finissent l'objet d'une procédure de renouvellement ou d'inscription au RCNP ne font désormais plus l'objet d'une évaluation dans les arrêts d'extension, mais d'une simple réserve. Les stagiaires du présent anneau précisent que les parties de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont renouvelés au RCNP.

### 3.2. Nouvelles certifications

Sont intégrées, à la liste initiale, les certifications suivantes. Elles sont soumises aux critères de forte motivation de l'activité et répondent aux exigences d'obsolescence des compétences, conformément aux dispositions légales.

De la même manière que cela est précisé dans l'article 3.1, les formations initiales et non encore réactivées sont également conservées afin d'être ajoutées aux formations ajoutées dès leur enregistrement au RCNP conformément à la directive définie par la DGFEP pour garantir que les certifications finissent l'objet d'une procédure de renouvellement ou d'inscription au RCNP ne font désormais plus l'objet d'une évaluation dans les arrêts d'extension, mais d'une simple réserve. Les stagiaires du présent anneau précisent que les parties de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont renouvelés au RCNP.

### 3.3. Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Les certifications figurant aux articles 3.1 et 3.2 du présent accord sont mises en ligne sur le site de l'Opcommerce dès la publication de l'arrêt d'extension du présent avenant.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour où son dépôt auprès des services compétents.

Une demande d'extension sera adressée au ministère du travail.

Article 6 - Publicité et formalités de dépôt

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de détail alimentaire non spécialisée, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

Article 7 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

*Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale de détail alimentaire non spécialisée (IDCC 1505).*(1)

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 10 juillet 2023 - art. 1)*

Article 8 - Extension

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations syndicales et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander dans le délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Dans un contexte de transformation mutuelle de l'emploi et de rapide évolution des métiers, la formation professionnelle est importante pour les salariés que pour les entreprises.

Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations syndicales représentatives des employeurs de la branche ont entendu pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche.

À cttee fin, l'accord du 9 mras 2020 riaetlf à la msie en pcale du dsopitiiisif de prtmoooin ou roceivsrnoen par arancletne (Pro-A) vsie à factlieir la msie en ?uvre de la pitomoron ou rvseniercoon par l'alternance (Pro-A) puor les salariés de la bnrchae qui venleut bénéficier d'une prtmoooin slacoie ou professionnelle, ou cgnaher de métier, et pmeretre aux epretrnrseis d'anticiper les mnatotius et l'obsolescence des compétences tuot en répondant à lures besoins.

Considérant la Pro-A cmcoe un eejnu prioritaire, les oiangsroniats snleyaicds représentatives des salariés et les oiroiasgntnas peorelsnoifnsels représentatives des epemryluos de la bhacnre isuse de la scission, ivtrunenee en décembre 2021, au sien de la bhncare du ccoeirme de détail des fritus et légumes, épicerie et prdiotus laitiers, soehuaaintt metrtre en cohérence les fatrnoioms éligibles aevc la réalité des métiers et leurs évolutions.

En effet, la réduction du cmahp d'application de la convineton colvectile du commrcee de détail non anliarimtee non spécialisé aux sleus métiers du ceorcmme de détail anmietilare généraliste

de proximité et du ccmemroe spécialiste en pdroutis biologiques, a, notamment, sbneeinsmelt rapproché les bsenois en compétences et en évolution pserfoinoenslle des salariés de cuex de la banrche du ccrmmoe de gors et détail à prédominance alimentaire, en matière de CQP.

C'est pourquoi, le présent anevant vsie à mtetre à juor la réalité des bsenois en matière de coeaittrificns au sien de la bchrane nllvnumoeet créée.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 juin 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Annexe(1)

| Sanction                | Libellé                                                                              | Niveau | Code RNCP | Date de fin de validité |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|-------------------------|
| Titre Pro               | Cariste d'entrepôt                                                                   | 3      | 34857     | 28/07/2025              |
| Titre professionnel     | Préparateur de cnomeadms en entrepôt                                                 | 3      | 34860     | 28/07/2025              |
| Titre professionnel     | Agent magasinier                                                                     | 3      | 1852      | 23/02/2024              |
| Titre professionnel     | Conducteur du tsapnort rtiueor de mcnhdisaraes sur porteur                           | 3      | 1884      | 19/01/2024              |
| BEP                     | Logistique et transport                                                              | 3      | 7387      | 01/01/2024              |
| CAP                     | Opérateur/ opératrice logistique                                                     | 3      | 22689     | 01/01/2024              |
| Bac Pro                 | Logistique                                                                           | 4      | 1120      | 01/01/2024              |
| Titre Pro               | Technicien (ne) en lusqiitoge d'entreposage                                          | 4      | 36237     | 21/04/2027              |
| Titre Pro               | Technicien supérieur/ tieccennhine supérieure en méthodes et eioxatpoiltn logistique | 5      | 1901      | 08/03/2023              |
| DUT                     | Gestion lgtiuoique et transport                                                      | 5      | 2462      | 01/01/2024              |
| BTS                     | Transport et pesaitotrnrs logistiques                                                | 5      | 12798     | 01/01/2024              |
| Diplôme d'université    | Responsable en lqoiutgse et transports                                               | 6      | 36646     | 01/07/2025              |
| Titre RNCP              | Responsable des opérations logistiques                                               | 6      | 35896     | 15/09/2026              |
| Titre RNCP              | Responsable opérationnel de la chaîne logistique                                     | 6      | 35869     | 15/09/2024              |
| Titre RNCP              | Responsable logistique                                                               | 6      | 37080     | 23/11/2027              |
| Licence professionnelle | Logistique et ptaiolge des fulx (fiche nationale)                                    | 6      | 29988     | 01/01/2024              |
| Licence professionnelle | Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)                               | 6      | 29989     | 01/01/2024              |
| Licence professionnelle | Management des prusoescs liqtgseious (fiche nationale)                               | 6      | 29992     | 01/01/2024              |
| Titre RNCP              | Manager des opérations lsgeituiioqs internationales                                  | 7      | 36631     | 01/07/2027              |
| Titre RNCP              | Manager aachts et slppuy chain                                                       | 7      | 34915     | 14/09/2025              |
| Titre RNCP              | Manager ahatcs et splluy chain                                                       | 7      | 26146     | 08/02/2023              |
| Titre RNCP              | Manager athacs et suplpy chain                                                       | 7      | 32176     | 04/01/2024              |
| Titre RNCP              | Manager de la suplpy caihn et Acaths (MS)                                            | 7      | 32227     | 18/12/2023              |
| Titre RNCP              | Manager des ahtcas et de la chaîne logstique ? Splupy caihn (MS)                     | 7      | 36391     | 25/04/2027              |
| Titre RNCP              | Manager de la chaîne ltigouqise et achtas (MS)                                       | 7      | 36980     | 24/10/2025              |
| Titre RNCP              | Manager transport, lgoistuique et cmercome international                             | 7      | 35748     | 08/07/2026              |
| Master                  | Gestion de production, logistique, achtas (fiche nationale)                          | 7      | 34032     | 31/08/2024              |
| CQP                     | Boucher                                                                              | -      | 32095     | 04/01/2024              |
| CQP                     | Vendeur fiurts et légumes                                                            | -      | 32097     | 04/01/2024              |
| CQP                     | Vendeur fromages                                                                     | -      | 32098     | 04/01/2024              |
| CQP                     | Vendeur charcuterie                                                                  | -      | 32092     | 04/01/2024              |
| CQP                     | CQP employé de commerce                                                              | -      | 32447     | 01/01/2024              |
| CAP                     | Charcutier traiteur                                                                  | 3      | 538       | 01/01/2024              |
| CAP                     | Equipier pllyevnaot du commerce                                                      | 3      | 34947     | 31/08/2025              |
| MC5                     | Employé traiteur                                                                     | 3      | 958       | 01/01/2024              |
| CAP                     | Pâtissier                                                                            | 3      | 5226      | 01/01/2024              |
| CAP                     | Poissonnier                                                                          | 3      | 5227      | 01/01/2024              |
| CAP                     | Boucher                                                                              | 3      | 6993      | 01/01/2024              |
| BEP                     | Boucher charcutier                                                                   | 3      | 7135      | 01/01/2024              |

|                         |                                                                                                          |   |       |            |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------|------------|
| CAP                     | Boulangier                                                                                               | 3 | 18704 | 01/01/2024 |
| CAP                     | Primeur                                                                                                  | 3 | 28809 | 01/01/2024 |
| CAP                     | Crémier fromager                                                                                         | 3 | 28799 | 01/01/2024 |
| Titre RNCP              | Employé commercial                                                                                       | 3 | 37099 | 15/12/2027 |
| BEP                     | Métiers de la rotation client et aux usagers                                                             | 3 | 7604  | 01/01/2024 |
| CTM                     | Préparateur, vendeur en boucherie, option charcuterie-traiteur (CTM)                                     | 3 | 36644 | 01/07/2025 |
| Titre RNCP              | Employé polyvalent du commerce et de la distribution                                                     | 3 | 35010 | 14/10/2025 |
| BP                      | Charcutier traiteur                                                                                      | 4 | 975   | 01/01/2024 |
| Titre professionnel     | Assistant manager d'unité marchande                                                                      | 4 | 35233 | 16/02/2026 |
| Bac Pro                 | Boucher charcutier traiteur                                                                              | 4 | 7067  | 01/01/2024 |
| Bac Pro                 | Boulangier pâtissier                                                                                     | 4 | 7068  | 01/01/2024 |
| Bac Pro                 | Poissonnier écailler traiteur                                                                            | 4 | 7069  | 01/01/2024 |
| Bac Pro                 | Bac Pro ? Métiers du commerce et de la vente : option A « Attraction et gestion de l'espace commercial » | 4 | 32208 | 01/01/2024 |
| Bac Pro                 | Accueil ? Relation clients et usagers                                                                    | 4 | 9638  | 01/01/2024 |
| Titre professionnel     | Conseiller de vente                                                                                      | 4 | 37098 | 25/01/2028 |
| Titre RNCP              | Vendeur conseil omnicanal                                                                                | 4 | 36865 | 29/09/2027 |
| BP                      | Boucher                                                                                                  | 4 | 26612 | 01/01/2024 |
| Titre RNCP              | Conseiller commercial                                                                                    | 4 | 31005 | 31/07/2023 |
| Bac Pro                 | Métiers de l'accueil                                                                                     | 4 | 32049 | 01/01/2024 |
| Bac Pro                 | Métiers du commerce et de la vente : option A « Attraction et gestion de l'espace commercial »           | 4 | 32208 | 01/01/2024 |
| BTS                     | Diététique                                                                                               | 5 | 1045  | 01/01/2024 |
| DEUST                   | Alimentation nutrition                                                                                   | 5 | 2871  | 01/01/2024 |
| DUT                     | Techniques de commercialisation                                                                          | 5 | 2927  | 01/01/2024 |
| BTS                     | BTS technico-commercial                                                                                  | 5 | 4617  | 01/01/2024 |
| Titre                   | Gestionnaire d'unité commerciale                                                                         | 5 | 36141 | 26/01/2027 |
| Titre RNCP              | Gestionnaire assistant manager des ventes                                                                | 5 | 35663 | 17/06/2024 |
| Bac Pro                 | Esthétique cosmétique parfumerie                                                                         | 5 | 30312 | 01/01/2024 |
| Titre professionnel     | Manager d'unité marchande                                                                                | 5 | 32291 | 04/03/2024 |
| BTS                     | Négociation et développement de la relation client                                                       | 5 | 34030 | 31/08/2024 |
| BTS                     | Management commercial opérationnel                                                                       | 5 | 34031 | 31/08/2024 |
| CQP                     | Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente                                              | ? | 32102 | 04/01/2024 |
| CQP                     | Manager opérationnel en magasin                                                                          | ? | 32103 | 04/01/2024 |
| CQP                     | Animateur opérationnel en magasin                                                                        | ? | 32104 | 04/01/2024 |
| Titre RNCP              | Entrepreneur de petites entreprises                                                                      | 5 | 34324 | 18/11/2024 |
| Titre RNCP              | Manager de rayon                                                                                         | 5 | 34558 | 24/04/2025 |
| Titre RNCP              | Chargé (e) de clientèle                                                                                  | 5 | 34809 | 23/07/2025 |
| BTS                     | Esthétique cosmétique                                                                                    | 5 | 20693 | 01/01/2024 |
| Titre RNCP              | Responsable commercial et marketing                                                                      | 6 | 31923 | 17/12/2023 |
| Titre                   | Chargé du développement commercial                                                                       | 6 | 37075 | 23/11/2025 |
| Titre                   | Responsable du développement commercial                                                                  | 6 | 36726 | 20/07/2023 |
| Titre                   | Chargé de développement commercial et commercial                                                         | 6 | 36374 | 25/04/2024 |
| Titre                   | Responsable marketing et communication                                                                   | 6 | 36609 | 01/07/2025 |
| Titre                   | Responsable du développement commercial                                                                  | 6 | 36610 | 01/07/2025 |
| Titre RNCP              | Responsable opérationnel de la distribution                                                              | 6 | 19369 | 21/12/2021 |
| Titre                   | Responsable du développement de l'unité commerciale                                                      | 6 | 35754 | 08/07/2023 |
| Titre                   | Responsable de la distribution omnicanale                                                                | 6 | 36534 | 01/06/2025 |
| Titre RNCP              | Responsable du marketing et du développement commercial                                                  | 6 | 35025 | 31/08/2025 |
| Titre                   | Responsable de gestion de portefeuille en distribution                                                   | 6 | 29441 | 21/12/2021 |
| Licence professionnelle | Commerce et distribution                                                                                 | 6 | 29740 | 01/01/2024 |
| Titre RNCP              | Manager commerce Retail                                                                                  | 6 | 37005 | 24/10/2024 |
| Licence professionnelle | Commercialisation des produits alimentaires (fiche nationale)                                            | 6 | 30055 | 01/01/2024 |
| Licence professionnelle | Métiers de la santé : nutrition, alimentation (fiche nationale)                                          | 6 | 30113 | 01/01/2024 |
| Titre RNCP              | Chargé (e) de projet en nutrition                                                                        | 6 | 26803 | 07/09/2021 |
| Titre RNCP              | Manager du développement commercial                                                                      | 7 | 36149 | 26/01/2025 |

|                         |                                                                                                                                                                              |   |       |            |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------|------------|
| Titre RNCP              | Manager de la stratégie mknaretig digital                                                                                                                                    | 7 | 37280 | 25/01/2026 |
| Master                  | Marketing, vente                                                                                                                                                             | 7 | 31501 | 01/01/2024 |
| Titre                   | Manager dirigeant                                                                                                                                                            | 7 | 36371 | 25/04/2027 |
| Titre                   | Visuel maernesdichr retail                                                                                                                                                   | 5 | 37082 | 23/11/2024 |
| Titre                   | Responsable vuesil merchandiser                                                                                                                                              | 6 | 34790 | 23/07/2023 |
| Licence professionnelle | Métiers du numérique : cecoitnopn rédaction et réalisation web (fiche nationale)                                                                                             | 6 | 29971 | 01/01/2024 |
| Titre RNCP              | Concepteur de peortjs en digsen et atrs gauepqrihs oitonps : degisn graphique, dsegin numérique, dseign d'espace, dgesin produits, dgisen de mode, irtulttiosan et animation | 6 | 30719 | 24/05/2021 |
| Titre RNCP              | Concepteur diegesnr graphique                                                                                                                                                | 6 | 31185 | 07/08/2022 |
| Titre RNCP              | Développeur web                                                                                                                                                              | 5 | 35959 | 15/10/2026 |
| Licence professionnelle | Métiers du décisionnel et de la stastuiqt (fiche nationale)                                                                                                                  | 6 | 29969 | 01/01/2024 |
| Titre ingénieur         | Diplôme d'ingénieur de l'École ioatnltnnariee des sneeiccs du trimaetent de l'information ? Spécialité génie mathématique                                                    | 7 | 8987  | 01/01/2024 |

(1) Les citratocfineis de l'annexe snot éligibles à la rnoecivesrn ou poiotromn par arecanttle suos réserve qu'elles snieot aievtcs

## Avenant n 2 du 25 juin 2024 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                                   |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP ;<br>Synadis Bio,                                            |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FS CDFT ;<br>CGT CSD ;<br>CFE-CGC Argo ;<br>UNSA CS, |

Article 1er - Objet de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avaennt a puor ojebt de pérenniser la possibilité d'inclure des salariés non-cadres, cornsoerdnpet à l'ancienne catégorie « atrlceis 36 » de l'annexe 1 à la CCN de raterite et de prévoyance des ceards du 14 mras 1947, à des régimes de ptectoiron saiole complémentaire cadres.

Il a également puor ojbet de substituer, au sien des dionptiioss celeoonnitenlvns de branche, les références aux catégories de l'ANI du 17 nerbmve 2017, à tetous les mnitones des catégories de la CCN de rreatire et de prévoyance des cedars du 14 mras 1947 (régime Agirc).

Article 2 - Historique de la branche en matière de catégories objectives au sens de l'Agirc  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 52.4 de la ctvionenon cectilvloee nanatoile du ccmerome de détail atmeanrliie non spécialisé du 12 jveainr 2021 (chapitre VIII « Ctsisocilaifan des elopmis »), tel qu'issu de la soisscin de brnhace opérée par arrêté du 17 décembre 2021, détermine les catégories ojtbeives cmmoe siut :

« Suiel d'accès au régime de rartitee complémentaire de l'Agirc

Sont bénéficiaires du régime de l'Agirc les caedrs dnot les eilpmos snot classés à paritr du neaivu C1, au trtie de l'article 4

au répertoire naitoanl des caiteritnciofs en acipaoliptn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 10 jeluilt 2023 - art. 1)

de la ctevonnnion ccelvlotie ntaanoile de rtriatee et de prévoyance des cdears du 14 mras 1947.

Peuvent rveeelr du régime de l'Agirc au trite de l'article 36 ? aennxe I de la cvnoienton cetllcivoee natiloane du 14 mras 1947, les elipmos classés à patirr du niaevu E7. »

Affilia, la bsae dtacrenumioe de l'Agirc-Arrco ( <https://www.agirc-arrco.fr/mediatheque-entreprises/affilia/>) répertorie ces mêmes catégories ojiebetcvs aevc une dtae de pisre d'effet au 1er orcbtoe 2018.

Article 3 - Rappel de mise en conformité des anciens articles 4  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'accord du 19 mai 2021 rateilf au régime complémentaire de prévoyance définit, à l'article 3, les aenncis aciertls 4 cmmoe siut :

« Bénéficiaires du régime

Le présent régime s'applique : ? ? aux salariés reenlavl de l'article 2.1 de l'accord niatnaol ineneoofprtriesnsl du 17 nrvobmee 2017 ci-après désignés dnas le présent aoccrd par ? salariés ceards ? ; ? ? et aux salariés ne raevelnt pas de l'article 2.1 de l'accord noaanitl inienrrtoespesonfl du 17 nvorbeme 2017 ci-après désignés dnas le présent ctahprie ? salariés non-cadres ?.

En l'absence de naeivu cspedaornnort à la catégorie « aitrlice 4 bis » (assimilés cadres) au sien de la cnnovioten cilvltcoee nationale, il n'y a pas leiu de mntiaenr ctete référence, ni de lui sstitueubr une référence à l'article 2.2 de l'accord niaaotnl iirnroefnntsoepsel du 17 noevrmbe 2017.

Article 4 - Maintien de catégorie objective « article 36 »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'article 3 de l'accord du 19 mai 2021 railtef au régime complémentaire de prévoyance est complété cmmoe siut :

« Snas préjudice des atuers possibilités prévues à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, les entespirres peuvent, au tirte du 1° de cet article, intégrer à la catégorie des cedras puor le bénéfice de garetinas clicovltees de pototirecn sailcoe complémentaire instituées en luer sein, les salariés non-cadres d'un nevaui de coisiltsifcaan au monis égal au neivau E7 (niveau E7 ou niuevax AM1 et AM2, carnspernoodt aux ainecns ? aeltrcis 36 ?).

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres pour les salariés convoqués de protocole social complémentaire instituées au sein des entreprises n'entraîne pas l'application des règles de la convention collective relatives aux cadres. »

Article 5 - Modification de la convention collective nationale  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les dispositions de l'article 52.4 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé du 12 janvier 2021 (chapitre VIII « Conditions de travail des employés ») sont modifiées comme suit :

« Suivi d'accès au régime de protection sociale et de retraite complémentaire de l'Agirc

Sont bénéficiaires du régime de l'Agirc les salariés dont les emplois sont classés à partir du niveau C1, conformément à l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Peuvent relever du régime de l'Agirc au titre du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, les salariés non-cadres d'un niveau de classification au moins égal au niveau E7 (niveau E7 ou niveaux AM1 et AM2, correspondants aux anciennes 36 ? ».

(1) L'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er janvier 2022 et de l'application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire étendu par arrêté du 24 avril 2018 et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des salariés étendu par arrêté du 27 juillet 2018. (Arrêté du 4 décembre 2024 - art. 1)

Article 6 - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le présent accord s'applique aux entreprises entant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Compte tenu de la faculté offerte par le présent accord, ayant vocation à s'appliquer à tous les établissements quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les dispositions spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve d'être agréé par la commission paritaire de l'APEC, il entre en vigueur au plus tard le 1er janvier 2025.

Article 9 - Publicité, formalités de dépôt et agrément APEC  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

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

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera également déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au gérant du cosienl de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant sera transmis à la commission paritaire de l'APEC en vue de son agrément.

Article 10 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations syndicales professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) conviennent de procéder à la mise en conformité des dispositions collectives avec la définition des catégories professionnelles dans le cadre du régime de protection sociale complémentaire.

En effet, afin de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations en matière de protection sociale complémentaire, le régime doit, soit, couvrir l'ensemble des salariés, soit, ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories de salariés sous réserve que ces catégories incluent tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique. Ce régime revêt ainsi un caractère objectif par référence à ces catégories objectives.

Avant le 1er janvier 2022, la définition de la notion de catégorie professionnelle reposait, notamment, sur l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres telles que définies par les articles 4 et 4 bis de la convention nationale nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Depuis l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, fondus dans les régimes Agirc-Arrco, complété du décret du 30 juillet 2021 (n° 2021-1002), cette définition des catégories professionnelles est supprimée, tout en restant applicable à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2024.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2025, pour bénéficier de l'exclusion des cotisations de sécurité sociale, les catégories professionnelles doivent être mises en conformité : ? par la référence aux articles 2.1 (cadres, anciens « articles 4 ») et 2.2 (« assimilés cadres », anciens « article 4 bis ») de l'ANI du 17 novembre 2017 ; ? par la conclusion d'un accord de branche agréé par la commission paritaire de l'APEC pour les salariés intégrés à la catégorie des cadres au sens de l'article R. 242-1-1 (1°, al. 2) du code de la sécurité sociale (les anciens « article 36 »).

# Accord du 8 juillet 2025 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au financement du paritarisme

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                 |
|-----------------------|-------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP,                                           |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FS CDFT ;<br>CGT CSD ;<br>UNSA CS, |

Article 1er - Modification de l'accord du 19 mai 2021  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd aunlne et racelpme les doisntosipis de l'accord du 19 mai 2021 rilteaf au fnienecmant du paritarisme.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les eeneriptrss relenvat du cmhap d'application de la cnotioven cvoeictlle du ccmomere de détail aiaenritlme non spécialisé ? ICDC 1505, snot sioussmes aux dpiinoitsoss du présent accord.

Article 3 - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod a puor oejbt de deonnr aux inncsaets de la branche, impliquées dnas la négociation ctolivlece et le pilgtoae des régimes pitirraaes de protiotcen saoicle et de fatioormn professionnelle, les moynes feinrcains nécessaires puor asruer lrues missions, ntanmeomt : ? la pomirootn des métiers du cmroecme de détail aeriaintlme non spécialisé ; ? la visibilité et la ptoomrion des isnantecs prlnoileeofnsess représentant les intérêts des ereinsepts et des salariés de la bnhcrae ; ? la tosimrssanin régulière aux salariés et aux eerersnps de la bharne des ifiotnoarnms revtalies à la ctnivnooen celcotlive natilanoe et à ses avenants, aux ardoccs de bncahre et à luer évolution ; ? la pcioiattiaprñ aux réunions des différentes iesnacnts pertriaias de la bncrhae ; ? la msie en ?uvre d'enquêtes ou d'études nécessaires aux minsoss de la branche.

Ce fennneaicmt est assuré par le vsnemeret d'une cotsoiain à la crhgaoe des eentprsnns ernntat dnas le cmahp d'application de la ctnivnooen ccovtlliee du cmmceroe de détail ametrailne non spécialisé (IDCC 1505).

Article 4 - Association paritaire  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les oasirtioangns seanilcyds d'employeurs et les origonasatins sdenilcyas de salariés représentatives au sien de la barhnce décident de créer une aiocstsoain piaiarre dénommée « acaosotsiin puor le développement du dgauiloe scoail dnas la bcnahre des métiers du cmocmree de détail aeiirlmatne non spécialisé ? APDDS 1505 ».

Cette aaooisicstn a puor ojbet : ? la cleolcte des fdnos destinés au développement du priistamare et luer gsoiten conformément aux dionsstotipis du présent accrod ; ? l'organisation de la négociation cltveloice ertne les onatsiiangors scdalniyes représentatives des

salariés et des eersrpitens de la bcnrhae ; ? le fmnneciaent d'actions en feauvr du développement du dlaougje social, et nnoamemtt d'actions d'information destinées aux salariés et aux etnrrpieses rlaevteis aux acrocds collectifs, et à l'évolution de l'emploi dnas la branche.

Les modalités d'organisations et de fonniementcnot de l'association puor le développement du daoiluge soacil dnas la bcanrhe des métiers du comcmere de détail ailtamierne non spécialisé ? APDDS 1505, snot fixées par ses statuts, adoptés piinreraeamtt et solen les pncipies suivants.

Cette asiitosocan est composée de mbmeres de droit répartis en duex collèges : ? le collège des « mbremes salariés », composé des orainoagitnss sycineadls représentatives des salariés de la bacnhr par le mtsrniie en chgrae du tavrial ; ? le collège des « mmerbes eulpoyrems » composé des oinnoraisgats sydaceilns représentatives des euolpyrems de la brcnhae par le mriintse en caghre du travail.

Elle élira, prami les représentants de ses membres, un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire. Le président et le secrétaire snoert issus d'un des duex collèges, le vice-président et le trésorier srnoet issus de l'autre collège. Une arcnnelate de ces fcootnnis iirdeenrtvna tuos les duex ans etnre les collèges.

L'association atepodra les règles de délibération svnautes : ? le collège des meebirms « salariés » et le collège des merbmcs « elmyeurops » dssepiont d'un pidos égal tatol de représentativité (soit 100 % puor cuchan des collèges) ; ? au sien de cachun de ces collèges, caquhe oriatsgoanin délibère aevc le pdios de représentativité arrêté tuos les 4 ans par le mrtsiine du taarvil ; ? puor être valides, les délibérations dnoeivt rceeiuiillr la majorité au sien de cuqahe collège, cette majorité étant déterminée par le pidos de la représentativité de chquae organisation.

Article 5 - Cotisations  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tous les eleyrumops revaelnt du camhp d'application de la ctnioevonn ctelclivoe nloanaite du cocommere de détail aiatlrnemie non spécialisé (IDCC 1505) dniovot aitceutr chaque année une ctioataoin égale à 0,15 % du matonnt des silearas entarnt dnas l'assiette de lerus caisottinos de sécurité sociale.

Ces ctiosaniios snot collectées par l'association ptiaiarre puor le développement du doalgje saocil dnas la bhrance des métiers du cmromece de détail almrtaenie non spécialisé ? ADPDS 1505. Celle-ci puet en déléguer la réalisation tnqueiche à un opérateur dnas le cadre d'une cteooinvnn de goeistn qui définira nammeotnt les modalités de rucnoeevremt de cttee ciioatsotn auprès des eetpreirsn de la brcnahe et les fairs de gtsoien afférents.

(1) Altcire étendu suos réserve du rscepet des doitsisnips des atieclrs L. 931-1 et L. 931-2 du cdoe de la sécurité slioace leleluqs prévoient que la délégation de la cellote de la ctoobiirnutn ctlooonnnnelivee de dgliooue saocil ne siot pas confiée à un ongsrmiae de prévoyance. (Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

Article 6 - Affectation des cotisations  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le maotnt des conttioaiss collectées par l'association ptiaiarre puor le développement du daoilgue soacil dnas la bhrnae du crommcee de détail aailmnrte non spécialisé ? ADPDS 1505, srea affecté à l'exercice du diort à la négociation cleloctive des salariés et des epyroelmus et à l'information de ceux-ci, sleon les modalités svnautes :

? Une prat réservée à l'association ptiaarire puor le développement du paiirsratme (APDDS 1505), puor aersur les travuax des réunions paritaires. Cttee prat couvrira, a miimna : ? les fiars de ccoltele et de rocurneevmet des ciosaiottns ; ? les études nécessaires aux négociations piatirraes ; ? les fairs d'organisation des réunions des différentes isacetnns de la bhracne (CPPNI, CPNEFP, SPP, réunions des oneargs de

gnunecvaroe des isteanncs de pitgaole des régimes complémentaires de prévoyance et de fras de santé), friras de déplacement et de réception, conformément aux règles établies dnas le règlement intérieur de la CPPNI.

À cuqhae exeiccre cols : ? un cotpme de résultat et un balin sornet smious à l'approbation de l'organe délibérant de l'association pairarite puor le développement du dlaogue soiacl ? ADPDS 1505 ; ? un bgdeut de fmoeiotnnncnet srea adopté par le même ongare délibérant qui déterminera le tuax de la coetllce à afetfecr à la prat réservée au foetmnninecot des iecanstns de la bncrhae puor l'exercice en cours.

Le sdole du mantnot des csnotatiois collectées par l'association priitraae puor le développement du dagoliue soiacl dnas la brnahce du cmmroe de détail aetmrliane non spécialisé, déduction ftaie de la prat réservée au fnenoomticennt et taauvrx paritaires, cnuistote les dnoaoitis affectées au fneameinct de l'exercice du diort à la négociation ccovtlelie des salariés, d'une part, et au fmnaient de l'exercice du diort à la négociation cotllevie des employeurs, d'autre part. Les dnotiaots établies sur ce solde, le snot à prat égale enrte cahucn des duex collègues « salariés » et « euomyprles ».

? Le ficenmneat de l'exercice du diort à la négociation ctovelvilce des salariés, ainsu qu'à luer ioamritonfn et luer accompagnement, répartis enrte les otgoanrainss snyliedcas rceunoens représentatives dnas la branche, sloen les modalités saentiuvs : ? 50 % à ptras égales ; ? 25 % seoln la présence aux réunions praarieits liées à la négociation ceoitlvclce ; ? 25 % sloen le podis conféré à caqhue otrnargoiiian par la meruse de représentativité des onanrtsiaoigs sedncyails et fixé par l'arrêté, en vigueur, du mntisre en carhge du travail.

? Le fmanenecit de l'exercice du driot à la négociation cletvilcoe des employeurs, ainsu qu'à luer iaontifomrn et luer accompagnement, répartis etrne les ootnnsgriaais slanceyids d'employeurs rouennecs représentatives sloen les modalités suavetnis : ? 50 % seoln l'audience de chquae otagiarsnion représentative exprimée en temers d'effectifs salariés, à l'occasion de la meruse de représentativité et sanctionnée par l'arrêté en vegiur du mnitsrie en chagre du triaval ; ? 50 % selon l'audience de caqhue oostaiaigirn représentative, exprimée en nrombe d'entreprises adhérentes, exprimée à l'ocasion de la meruse de représentativité, contrôlée par le cmismiasoe aux cmpoets de l'association puor le développement du doaguiue scaoil dnas la bchnrae du ceorcmme de détail aatielirrne non spécialisé ? ADDPS 1505, et validée par le huat coesnil du doaguiue social.

Les acionts d'information financées par les fnods affectés aux oirotnnagasis snadlycies d'employeurs et aux ooirtngasinas sylicndaes de salariés représentatives au sien de la bhrchae snroet adressées auprès des eirreepnsts et des salariés rlveanet de la cointevonn cvelctloie du ccoermme aermliaitne de détail non spécialisé. Elcls anout puor oebjt npiacirl l'information des salariés et des epleomyurs sur le cmahp conventionnel, les modalités d'application de la cotoveninn collective, l'emploi dnas le secteur, la fimoaorin plsnoerfeilnsae ilaintie et continue, les régimes complémentaires de prévoyance et de frias de santé.

Ces acintos pronuort prnedre la frmoe d'articles dnas des jraouunx pilfoerossnnes qu'ils sneoit imprimés ou diffusés par vioe électronique, de dépliant, de brochures, de stadns d'information, de seits innreett ou aeutrs moenys dès lros qu'ils aount été préalablement validés par l'association piatiarre puor le développement du dlaiogoe soiacl dnas la bcarnhe du cemormce de détail alnmeriaite non spécialisé ? ADPDS 1505.

Chaque année, l'association piaarirte puor le développement du dlaiogoe scaoil dnas la bnhrae du ccrecmome de détail anlitiirmae non spécialisé ? APDDPS 1505 rderna cpmtoe à la CNPPI de la répartition des fdons collectés et de luer utilisation.

Article 7 - Entreprises de moins de cinquante salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Compte tneu de l'objet du présent aoccrd qui a voictoan à s'appliquer à toeuts les eesirenptrs de la bhrchae du cmromece de détail altainmreie non spécialisé, quillee que siot luer taille, les

ongnistraaios sldyaceins d'employeurs et les otniaosgniars sdaleycins de salariés représentatives au sien de la bnrache conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dsitoipsinos spécifiques aux epseenirrts de minos de cnaunigte salariés.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aroccd est clcnou puor une durée indéterminée.

Le présent aorccd etrne en vigueur, puor teutos les erneiptres relevant du camhp d'application de la cvoietnnon colvltecie naialonte du cocemrre de détail atemlarinie non spécialisé le 1er juor du mios sinavut la potaiulbion au Jroanul ocifiefl de la République française son arrêté d'extension. Les dnoosiitisp de l'accord étendu du 19 mai 2021, reiltaf au fminneanet du pimistrtaare dnas la bahncre du cmcoreme de détail aentmiiarle non spécialisé ? ICDC 1505, denuermet en vuieugr jusqu'à l'entrée en veiuugr du présent accord.

Article 9 - Suivi de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les oatrnnigoias saileydncs d'employeurs et les ogsaiannorts scayliedns de salariés représentatives au sien de la bahncre du comemrce de détail aiermtlniae non spécialisé assurent, chquae année le suvii de la msie en ?uvre du présent aorccd au sien de la CNPPI et de l'association pittraiae puor le développement du digolaue scioil dnas la bcnahre du commcere de détail aeainrimtle non spécialisé ? ADPDS 1505.

Dans la cadre de ce suivi, et en cas d'évolution des doointispiss légales et/ou réglementaires nécessitant des mncoiofotiiis ou des aménagements du présent accord, elles cnveoeninnt de se réunir dnas les mreluiles délais aifn de négocier les mooncatfiidis uitels à la msie en conformité du présent texte.

Article 10 - Révision et dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

*Les ognantrosias siaigntears de l'accord, ou aynat adhéré à l'accord, puenvet dendmaer à tuot mnoemt sa révision, conformément aux dtoonpiissis légales. (1)*

Le présent aroccd pruroa également être dénoncé dnas les cidonotnis prévues à l'article 4 de la cvetooninn cttlvecoie noatliane du cermomce de détail artieilanme non spécialisé (IDCC 1505) et des dispiootnsis légales en vigueur.

*(1) Alinéa étendu d'une part, suos réserve du rseecpt des dsnooisiipts de l'article L. 2261-7 du cdoe du taivral llueeeqss prévoient les modalités rlaieetvs à l'engagement de la révision et d'autre part, suos réserve de l'application des diospisntios des atirlecs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teels qu'interprétées par la jedcsuriunpre de la Cuor de ctsaasin (Cass. soc., 17 sbmeterpe 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juellit 2009, n° 08-41507) en vretu de lalqluee un arcocd ctileicof ne puet être concluc ou révisé snas que l'ensemble des oiasgtanorins slayeidncs représentatives aneit été invitées à sa négociation. (Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)*

Article 11 - Publicité et formalités de dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aorccd est établi en nrmboe snuffsait d'exemplaires puor être remis à cnuahce des praite signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des oongrstainais slneicadys représentatives des salariés et des eyrumepols dnas le cmhap d'application de la ctooivnenn clocetlive naalotine du cmcormee de détail alienitrmae non spécialisé, il est déposé en un eipxlmreae oriignal et une coipe srea envoyée suos frome électronique à la deirtcoin générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eampelxire srea également communiqué au grffee du cneosil de prud'hommes de Paris.

Article 12 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 mars 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les ogiasarinotns syinldaces de salariés et les otrngaisnoias poisnnlofreseels d'employeurs représentatives au sien de la bnarhce cvnoiennnnet de danedmer snas délai l'extension du présent accord, s'il y a lieu, conformément aux aletrcis L. 2261-19 et satunivs du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Conformément aux dsnoiiopsits de l'article 2 du titre Inrimiaae de la contoiven cvoeillcte nntoalaie du cceomrme de détail aaitniremle non spécialisé, le présent arccod a puor oejbt de définir les règles ravtieels au développement du dialgoue sioacl et à l'affectation des fonds collectés auprès des epteirnesrs dnas la bnharce cmemcore de détail aietnilmare non spécialisé (IDCC 1505) et de cverenoser à la brnhace les myones d'assurer et de développer ce dluaigoe social.

En effet, coptme tneu des mniosiss assignées aux bchearns plfeloenseosrins par la loi n° 2016-1088 « rltiaeve au travail, à la mnitdsoearion du diougale saiocl et à la sécurisation des pocuras pofrennssielos » du 8 août 2016, et par l'ordonnance n° 2017-1385 « ravetile au renfceomrent de la négociation ctolvielce » du 22 setmebpre 2017, il luer apparaît isnlisabpene de mntiniaer aux iscnetnas impliquées dnas les négociations ctlveioldes de mneyos nécessaires à gniaattr et développer un duagolie soiacl quiaitltaf et à meenr à bein l'ensemble de leurs minisoss dnas la crade du paritarisme.

À cet effet, les oaonnirastigs saeidynlcs d'employeurs et les ogitiaasnrns sliyecdans de salariés représentatives au sien de la bcahrne cinvneneont de mefdioir les dtoisinpoiss de l'accord du 19 mai 2021 rtalief au fnecaennmit du praimtaisre dnas la brnhcae du cmromcee de détail alteirnmaie non spécialisé.

# TEXTES SALAIRES

## Avenant n° 124 du 30 janvier 2017 relatif à l'évolution de la grille des salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in  
your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                 |
|-----------------------|-------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | UNFD<br>FNDECB<br>FFF                           |
| Syndicats signataires | FGTA FO<br>CSFV CFTC<br>FNAA CFE-CGC<br>FS CFDT |

Article 1er - Grille de salaires  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire | Salaire mensuel |
|--------|--------------|-----------------|
| 1A     | 9,96         | 1?510,59        |
| 1B     | 10,13        | 1?536,38        |
| 2      | 10,25        | 1?554,58        |
| 3A     | 10,40        | 1?577,33        |
| 3B     | 10,56        | 1?601,59        |
| 4A     | 10,69        | 1?621,32        |
| 4B     | 10,99        | 1?666,82        |
| 5      | 13,58        | 2?059,63        |
| 6      | 14,16        | 2?147,59        |
| 7      | 17,03        | 2?582,88        |
| 8      | 19,35        | 2?934,75        |

L'application de cet aroccd de slaaiers doit, dnas une même  
entreprise, dnoenr leiu au rpeset du pinrcpie « à taairvl égal,

## Avenant n° 126 du 22 janvier 2018 relatif à l'évolution de la grille de salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in  
your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                     |
|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | Saveurs Cmcomere ;<br>FECP ;<br>AFFLEC ;<br>FNSCMF, |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>FS CFDT,             |

Article 1er - Grille de salaires  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied

(En euros.)

siaalre égal ». Conformément à ce piricpne et aux dptsniosiios du  
cdoe du taivarl et de la ceovnnotin collective, les enpeerists  
vleleriont au recspet de : ? l'égalité de rémunération ertne  
hemmos et femmes. Les femmes, snas que les ancesesbs puor  
maternité y faensst obstacle, se vniet attribuer, dnas les mêmes  
cooinntids que les hommes, le nviaeu de cioilacfstasin et le  
sraliae prévus par la présente cetoinvnon ccieltovle et bénéficient  
des mêmes cnioodnits de potirmoon et/ou d'évolution,  
noentmmat salariale?; ? l'égalité de teemtinart etrne les salariés  
qlues que snoiet nntemmoat leurs origine, âge, apraecnpe  
physique, patronyme, stuoaatiin de famille, activités snaceidyls ou  
cinntiovcos religieuses.

Article 2 - Effet  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied

Le présent avnnaet rmpaecte et alnnue dnas tuteos ses  
doptisisoins l'avenant n° 122 du 11 jenaivr 2016. Il est ailclbappe  
à cpmetor du 1er février 2017.

Article 3 - Formalités administratives  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied

Le présent anenavt srea déposé auprès des sveeicrs cntaruex du  
mtinsrie chargé du taviarl et au grffee du coinesl de  
prud'hommes. Les pterais sgeantiars ont cnovneu de demander,  
snas délai, son extension. La fédération des fgaoemrrs de Fcrane  
est chargée des formalités nécessaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied

Au 1er jenivar 2017, le Simc hiorare est passé à 9,76 ? brut. Les  
siiateagnrs de la ctivionnoen cioltvecle naliotane du cremmoce de  
détail des fuirts et légumes, épicerie et potrdius latiiiers se snot  
réunis puor établir une nlluveoe glrlie de salaires.

| Niveau | Taux horaire | Salaire mensuel |
|--------|--------------|-----------------|
| N1A    | 10,09        | 1 530,27        |
| N1B    | 10,26        | 1 556,39        |
| N2     | 10,38        | 1 574,83        |
| N3A    | 10,54        | 1 597,87        |
| N3B    | 10,70        | 1 622,46        |
| N4A    | 10,83        | 1 642,43        |
| N4B    | 11,13        | 1 688,52        |
| N5     | 13,76        | 2 086,45        |
| N6     | 14,34        | 2 175,57        |
| N7     | 17,25        | 2 616,52        |
| N8     | 19,60        | 2 972,97        |

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied

L'accord reialtf à la cftiitsaocslan des eilmops du 14 décembre  
2016 prévoit son entrée en vguier à cmpoer du pmerier juor du  
mios civil suavnit la pabioltcuin de l'arrêté ministériel d'extension  
de cet accord. Puor tnier cptmoe des délais nécessaires à la

bonne aotilcpapn de la nuvlleoe grlile qu'il introduit, il a été cnvoenu que la nvlouele ciaitacfsolsn devra être appliquée par tuetos les eeesprnirts eanrntt dnas le cmahp d'application duidt accord, au puls trad dnas les 4 mios siauvnt la ptculioban de l'arrêté d'extension.

Afin d'introduire une cohérence ertne les naouvux nauievx de cilstcnfiosaaais aisni institués et la glrile des salaires, llqlauee rrpned les naivux de classification, une autre glrile de salaires, catorpnomt les nvaeiux de la nluvleoe glrile de cisacasofliti qui dvaeirt ertenr en aiciatlppon est prévue par le présent avenant.

Ainsi, les entreprises, lorsqu'elles mottnret en pacle la nvuelloe glrile de classification, doevrnt uisitelr les neovuuax nvaeiux de caicitasiflson et les mtonants de sialreas correspondants, en aippqnlaut la grille stunaive :

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire | Salaire mensuel |
|--------|--------------|-----------------|
| E1     | 10,09        | 1 530,27        |
| E2     | 10,26        | 1 556,39        |
| E3     | 10,38        | 1 574,83        |
| E4     | 10,54        | 1 597,87        |
| E5     | 10,70        | 1 622,46        |
| E6     | 10,83        | 1 642,43        |
| E7     | 11,13        | 1 688,52        |
| AM1    | 13,76        | 2 086,45        |
| AM2    | 14,34        | 2 175,57        |
| C1     | 17,25        | 2 616,52        |
| C2     | 19,60        | 2 972,97        |

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'application de cet acrocd de seliaars doit, dnas une même entreprise, dnoner leiu au rpeest du pprcinie « à traavil égal, slariae égal ».

Conformément à ce picrinpe et aux diisitosnpos du cdoe du tairavl et de la cnvnetioon collective, les enpteiesrrs vrloleeint au rpeest de : ? l'égalité de rémunération ernte hmmeos et femmes.

## Avenant n 135 du 4 février 2020 relatif à l'évolution de la grille des salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                  |
|-----------------------|--------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | Saveurs ccrmoeme ;<br>FECF ;<br>FNSCMF ;<br>2CP, |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FNAA CFE-CGC ;<br>FS CFDT,          |

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 6 août 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire | Salaire mensuel |
|--------|--------------|-----------------|
|--------|--------------|-----------------|

Les femmes, snas que les aeebsns puor maternité y feasnst obstacle, se vnoeit attribuer, dnas les mêmes coionditns que les hommes, le niveau de cialtfisosaicn et le salriae prévus par la présente ctnveoonin ccitovllée et bénéficient des mêmes cdinotonis de pmrioootn et/ou d'évolution, nanemmtot slaailrae ; ? l'égalité de tmaetrniet ernte les salariés qules que sneoit nntemoamt luer origine, âge, aprepane physique, patronyme, sttiouian de famille, activités siydcelans ou ctvonoicns religieuses.

Article 4 - Effet  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avaennt relmapce et alunne dnas totues ses dspoitsiinos l'avenant n° 124 du 30 jenaivr 2017.

Il est aclplabipe à cpteomr du 1er février 2018.

Article 5 - Formalités administratives  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aneavnt srea déposé auprès des scieervs cueanrtx du miirnste chargé du taavril et au grffee du censiol de prud'hommes. Les peirats sgatiinears ont cnoenvu de demander, snas délai, son extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au 1er jienvar 2018, le Simc hrriaoe est passé à 9,88 ? brut.

Les seiaatrngs de la covntineon clecvtlloe ntnoaliae du cerocmme de détail des fritus et légumes, épicerie et piutodrs liaters se snot réunis puor établir une nuvloele grille de salaires.

|     |       |          |
|-----|-------|----------|
| E1  | 10,29 | 1 560,96 |
| E2  | 10,59 | 1 605,93 |
| E3  | 10,62 | 1 610,54 |
| E4  | 10,86 | 1 646,56 |
| E5  | 11,02 | 1 671,56 |
| E6  | 11,15 | 1 691,86 |
| E7  | 11,46 | 1 738,73 |
| AM1 | 14,13 | 2 143,33 |
| AM2 | 14,63 | 2 218,45 |
| C1  | 17,72 | 2 686,95 |
| C2  | 19,99 | 3 032,19 |

Article 2  
En vigueur étendu en date du 6 août 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'application de cet acrocd de slreiaas doit, dnas une même entreprise, dnnoer leiu au repesct du priicnpe « à tvaairl égal, sliaare égal ».

Conformément à ce pnprice et aux diisptsooins du cdoe du triaavil et de la ceninvoton collective, les erenseptirs vtleinrot au rescept de : ? l'égalité de rémunération etnre hommes et femmes. Les femmes, snas que les absneces puor maternité y fassent obstacle, se veinot attribuer, dnas les mêmes cniitdonos que les

hommes, le neviau de ciciotailfssan et le sliaare prévus par la présente covtnneoin cctloevile et bénéficient des mêmes ctidnionos de pooimrotn et/ou d'évolution, nnommatet slrailaae ; ? l'égalité de tmtirneaeet entre les salariés qules que soeint nmtenaomt luer origine, âge, aacpnrpee physique, patronyme, stiotiaun de famille, activités seicandlys ou citnnoocvis religieuses.

Article 3 - Entrée en vigueur. Révision. Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 6 août 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aeannvt rlpmecae et aunlne dnas tetuos ses dtsopnsioiis l'avenant n° 126 du 22 jviaenr 2018.

Il est alclapibpe à la dtae de son eeinoxstn et au puls trad le 1er stbmepere 2020 si l'extension n'est pas innurtevee le 31 août 2020.

Il porrua être modifié ou dénoncé conformément aux dostonoiipis du cdoe du travail.

Article 4 - Formalités administratives  
En vigueur étendu en date du 6 août 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aanenvt srea déposé auprès des sievercs cetanurx du miistrne chargé du triaval et au gffree du censoil de prud'hommes.

Les pritaes srinageiats ont cnenvou de demander, snas délai, son extension.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 août 2020

### Accord du 15 mars 2021 relatif à l'évolution de la grille des salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                  |
|-----------------------|--------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | Saveurs cmcemroe ;<br>FECF ;<br>FNSCMF ;<br>2CP, |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FS CFDT,                            |

Article 1er - Grille de salaires  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Niveau | Taux haiorre (en euros) | Salaire munseel (en euros) |
|--------|-------------------------|----------------------------|
| E1     | 10,44                   | 1 584,09                   |
| E2     | 10,75                   | 1 630,28                   |
| E3     | 10,78                   | 1 634,90                   |
| E4     | 11,02                   | 1 671,84                   |
| E5     | 11,13                   | 1 688,12                   |
| E6     | 11,32                   | 1 716,49                   |
| E7     | 11,57                   | 1 755,52                   |
| AM1    | 14,34                   | 2 175,24                   |

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pnrtaraeeis scoiuax de la bahcrne « Cmrmocee de détail de furtis et légumes, épicerie et pirduots ltiaeris » se snot réunis le 4 février 2020 dnas le crade de la négociation aulnelne des seaialsr mmiina conventionnels.

Hors la gllire à sirvue raielvt aux sielaars mmniia hiérarchiques, les pariartenes saiuocx ont pirs l'engagement de négociier dnas les meelirlus délais sur des sejts qui prvueet également avoir un iapmct sur le pouivor d'achat des salariés de la branche, à savoir, nmnteaomt : ? l'égalité pofnlslrsoeeie ertne les fmemes et les hmemos ; ? la msie en ?uvre des neuvoaux disftiospis d'intéressement et de piiocaiatprn à la sutie de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 ralvteie à la csacrhoise et la tsmianofrtoarn des eresnpeitrs dtie « loi Pacte » ; ? les ciniodonts de msie en ?uvre d'une pmire annuelle.

Les paenrreatis suaicox regntteert asusi de dveoir cotneastr les efefts des délais toojruss puls lngos de l'extension des adroccs par le ministère.

Pour mémoire, le dneirr arcocd raetlif aux sarleais mimnia hiérarchiques, signé le 22 jievnar 2018, n'a été étendu que par arrêté du 19 décembre 2018. De tles délais créent des dstisoionrs de cnocrnerue inpomrtteas etrne les esriperntes de la brahne qui snot maiirtmoeajnr de très ptitees esripetnres du commerce.

Plus encore, ces délais meunaqr un mépris à l'encontre des salariés puor lsluqees ces négociations snot le moyen essentiel, viroe unique, de gian de pvooiur d'achat.

Par conséquent, les paerritanes scuaoix précisent que le présent avaennt pdenrra eefft puor toetus les ereesrntpis de la bnarhce à la dtae de son eextniosn et au puls trad le 1er srmetepbe 2020 si l'extension n'est pas inneeuvtre le 31 août 2020.

Compte tneu de l'objet du présent avenant, le txtee ne ctieniot pas de dioiosipstn spécifique alplbciape aux erinspteers de monis de 50 salariés.

|     |       |          |
|-----|-------|----------|
| AM2 | 14,78 | 2 241,12 |
| C1  | 17,99 | 2 727,91 |
| C2  | 20,19 | 3 062,20 |

Article 2 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les onoaigsnirats siacdneyls d'employeurs et les oangitrosanis siendalcys de salariés siuonaehht réaffirmer l'importance qu'elles aehatctnt au piirnpce d'égalité pilnrolsensfoee ernte les feemms et les hommes, et puls particulièrement au pricipine d'égalité des rémunérations.

Les pqteioluis de rémunération divoient être guidées par les pcpirines généraux d'égalité ipqnmiulat que les éteenpirrss snot tueens de garantir, puor un même taairvl ou un taarvil de valuer égale, une égalité de tnteraimet etnre les fmmees et les hommes.

Les éléments saervtns a? la détermination de la rémunération asni que les ctindnoios d'octroi des compléments de rémunération, y ciromps les atavaengs en nature, dvneoit être eexmpts de totue fmore de discrimination.

Les ogstrinoanias silnecdays d'employeurs et les oongaarsitnis sanylcedis de salariés rpaellpnt nemomtant que les femmes, snas que les ansebces puor maternité y fsaesnt obstacle, se vneiot attribuer, dnas les mêmes ctnddioos que les hommes, le nevaiu de coisiclaaistfn et le sarliae prévus par la cnotnvioen ctocilvele et bénéficient des mêmes cdiiootnns de poiottmron et/ou d'évolution, nmmtaonet salariale.

En outre, les eersptntirs de la bcharne dvnoeit remédier aux inégalités constatées enrtre les hmeoms et les femems en matière

d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 3 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord s'applique aux entreprises enrégistrées dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505).

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

Article 5 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 - Suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

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

Article 7 - Révision. Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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

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

Article 8 - Publicité et formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera en outre déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

Article 9 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés s'engagent de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés de la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) se sont réunies le 15 mars 2021 dans le cadre de la négociation aléatoire des salaires minima conventionnels.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'avenant n° 135 du 4 février 2020.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

(En euros.)

## Avenant n 2 du 15 avril 2021 à l'avenant n 138 du 12 janvier 2021 relatif aux rémunérations

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

| Signataires           |                    |
|-----------------------|--------------------|
| Patrons signataires   | FECP,              |
| Syndicats signataires | FGTA FO ; FS CFTD, |

Article 1er - Grille de salaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

| Niveau | Taux horaire | Salaire mensuel |
|--------|--------------|-----------------|
| E1     | 10,44        | 1 584,09        |
| E2     | 10,75        | 1 630,28        |
| E3     | 10,78        | 1 634,90        |
| E4     | 11,08        | 1 680,50        |
| E5     | 11,13        | 1 688,12        |
| E6     | 11,43        | 1 733,59        |
| E7     | 11,57        | 1 755,52        |
| AM1    | 14,48        | 2 196,18        |

|     |       |          |
|-----|-------|----------|
| AM2 | 14,78 | 2 241,12 |
| C1  | 18,16 | 2 754,33 |
| C2  | 20,19 | 3 062,20 |

Article 2 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les otgaairionsns sclyeiands d'employeurs et les osoangartniis sidaneylcs de salariés réaffirment l'importance qu'elles atacheht au ppirnce d'égalité peonflelrnsioe etrne les feemms et les hommes, et puls particulièrement au pnrpice d'égalité des rémunérations.

Les poetuilqis de rémunération divneot être guidées par les penpciris généraux d'égalité iiumqpalt que les esprttnrees snot teenus de garantir, puor un même tvaial ou un triaval de vuelar égale, une égalité de taemntiert ernte les femems et les hommes.

Les éléments srneavts a? la détermination de la rémunération anisi que les cniotidons d'octroi des compléments de rémunération, y comrpis les aanegavts en nature, doveint être etxpms de ttoue frmoe de discrimination.

Les ogiirsnoantas scilyedans d'employeurs et les onsoratanigis sclaeinyds de salariés releppanlt ntenmoamt que les femmes, snas que les aebescns puor maternité y fansset obstacle, se voniet attribuer, dnas les mêmes cdntiinoos que les hommes, le niveau de ciaascfoilish et le sialare prévus par la cneioontvn collectcve et bénéficient des mêmes cotoiidnns de ptoioromn et/ou d'évolution, notmenmat salariale.

En outre, les epsetrinres de la bcanhre dvoneit remédier aux inégalités constatées entre les hmoems et les feemms en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cinindotos de triaval et d'emploi.

Article 3 - Modalités de négociation de la grille 2022  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les oostgiirnans synadcelis représentatives des salariés et des epuyerloms cneonvinent d'objectiver la négociation des mnmiaa ctonlnoevneins puor l'exercice 2022 à l'étude de la répartition des eoipmls de la banrche dnas les différents niuveaux de cttee grille.

Étape supplémentaire dnas le processus, cttee étude ne purroa avoir puor effet, de différer la première ppitoiorosn des onsonrgatais d'employeurs au-delà des réunions de CNPPI : ? du mios de jeinvr 2022, si l'arrêté ministériel de représentativité pnraalote dnas la barhnce itevniranet anvat le 30 nrebvome 2021 ; ? du mios de février 2022, si cet arrêté deavt ierenntvir au mios de décembre 2021.

Article 4 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aavnnet s'applique aux eriprteesns eatnrrt dnas le cahmp d'application de la ctievonnon cvtceliloe nnoalitaie du ccommerce de détail anaitilemre non spécialisé (IDCC 1505), prévu à l'article 1er du ttire Ier de l'avenant n° 138 du 12 jeinvr 2021 à la cnevoitonn clceitvloee nntolaie du cmromece de détail des fiturs et légumes, épicerie et proiudts lirieats (IDCC 1505), rlateif à la mfaoiitcodn du cmahp d'application et de l'intitulé de la cnenotivon collective.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Compte tneu des dpstioionsis prévues dnas le présent avenant, qui a vtioacon à s'appliquer à tteuos les erspernteis qlleue que siot luer taille, les orsntoginaias saecildyns d'employeurs et les ostannroiaigs saydienlcs de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stnpailoutis spécifiques mentionnées a? l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent avanent est cncolu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du doit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pdnrra efeit le 1er juor du mios suianvt la pcotibilaun de l'arrêté d'extension au Jruonal offciiel de l'avenant n° 138 du 12 jaevinvr 2021.

Article 7 - Suivi de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La CPPNI examine, cqahue année, les sietus à doennr au présent avenant, nmmentat en cas d'évolution des dstinppoiss légales et/ou réglementaires nécessitant des mtfcdaoiinois ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou rtpopras qui lui sneort communiqués.

Article 8 - Révision. Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent avennat purora être révisé conformément aux dsnitiipsoos de l'article 3 de la coevninotn cetlvloie nitalnaoe du ccmmeore de détail aemiintalre non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dnas les coidntonis prévues par l'article 4 de la cvonetionn ccillveote et des disiinotspos légales en vigueur.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent anveant est établi en un nrombe sinaffsut d'exemplaires puor être rmeis à cucnahe des pireats signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des onaronigitass représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dptoisnsios de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea enusite déposé en un eximeparle oiaingrl et une cpoie srea envoyée suos frome électronique à la dtiecrion générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eaixpmerle srea également communiqué au gffere du cisoenl de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les ogaansotiris slcndeiys d'employeurs et les ogoasiathrns snyiadlcs de salariés snot cnvoeenus de ddneemar snas délai l'extension du présent avenant, conformément aux aectilrs L. 2261-19 et svuiatns du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

### Accord du 11 avril 2022 relatif à la grille des minima salariaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| Patrons signataires   | FECF ;<br>SYNADIS BIO,          |
| Syndicats signataires | UNSA ;<br>FGTA FO ;<br>FS CFTD, |

Article 1er - Grille de salaires

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(En euros.)

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

Article 2 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les otairsninagos selayicnds d'employeurs et les otniiasagonrs sleyicadns de salariés soituehnnat réaffirmer l'importance qu'elles attachent au pinprcie d'égalité pilnnesloefrsoe etnre les fmemes et les hommes, et puls particulièrement au pprince d'égalité des rémunérations.

Les peqlitouis de rémunération dveiont être guidées par les pripicnes généraux d'égalité iaumnlqpit que les espetirrens snot teuens de garantir, puor un même taiarvl ou un tvraial de vauler égale, une égalité de trinmeaett etrne les fmmees et les hommes.

Les éléments snreavt a? la détermination de la rémunération asini que les ctninoidos d'octroi des compléments de rémunération, y crmiops les aanegatvs en nature, devoint être etpmexs de toute fmroe de discrimination.

Les oingainstaros salideycns d'employeurs et les oginotiaansrs sidlyeancs de salariés rpnalleept ntaneommt que les femmes, snas que les aenbcess puor maternité y fasenst obstacle, se vienot attribuer, dnas les mêmes ciononitds que les hommes, le nveau de csisafctioaln et le srlaaie prévus par la ceotvonnin cctlveiole et bénéficient des mêmes coitnoidns de poomrtion et/ou d'évolution, nmmntoeat salariale.

Les ornigaisatnos sldicnays d'employeurs et les oiogtaisnrns sineacydls de salariés de la brnhace du cmcrmeoe de détail amtnialreie non spécialisé (IDCC 1505) se snot réunies le 15 arvil 2021 dnas le crade de la négociation allenune des sleairas mimnia conventionnels.

Le présent aaevnnt se ssttiubue aux dsiotsonipis de l'avenant n° 138 du 12 jnavier 2021 aynat le même objet.

En outre, les epnrreistes de la bhacrne dneiovt remédier aux inégalités constatées ernte les hmoems et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cotioninds de travail et d'emploi.

Article 3 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd s'applique aux eertprnesis eanrntt dnas le cmahp d'application de la ctonnoiven cectoivlle notlnaaie du cmrmeoe de détail du cecmrome de détail atmnairele non spécialisé (IDCC 1505).

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Compte tneu des dstpsoiniis prévues dnas le présent accord, qui a voiocatn à s'appliquer à teotus les eteirnrsps quelle que siot luer taille, les oitasnoarings snieadcyls d'employeurs et les onsoagitarins seiyaydncls de salariés considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les stailiunopts spécifiques mentionnées a? l'article L 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd est ccnolu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du driot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prderna effet à ctoempr du pirmeer juor du mios qui siut la paoutcbilin de son arrêté d'extension au Jnruaol officiel.

Article 6 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CPPNI examine, cuhage année, les steius à dennor au présent accord, nammtonet en cas d'évolution des disoisniopts légales et/ou réglementaires nécessitant des mofoiicdntas ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou rrpptaos qui lui soernt communiqués.

Article 7 - Révision. Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les oinotaanisrgs saignreaits de l'accord, ou anyat adhéré à l'accord, pveuent ddemenar à tuot menmot sa révision, conformément aux diopsiontss légales.

Le présent acrocd prruoa également être dénoncé dnas les conditionns prévues à l'article 1.3 de la cnoinvoetn ccloleivte ntoinaale du cmcoreme de détail des fruits et légumes, épicerie et pruoitds ltiieers (IDCC 1505) et des dopisionists légales en

vigueur.

Article 8 - Publicité et formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied

Le présent acrcod est établi en un nmrobe sasnfuift d'exemplaires  
puor être riems à ccnuhae des peairts signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des oinoagairtsns représentatives à  
l'issue de la procédure de signature, conformément aux  
dsniioisptos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea eitusne déposé en un eamerlxipe ogjarnil et une cipoe srea  
envoyée suos frome électronique à la dtiocrein générale du  
travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eemilxpare srea également communiqué au greffe du cineosl  
de prud'hommes de Paris.

Article 9 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied

Les onirtisgnaoas pelofnsliroesens et les otgiaronasins secdiynals  
de salariés snot cennoveus de dmndear snas délai l'extension du  
présent accord, conformément aux aichtres L. 2261-19 et  
stavnuis du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Accord du 12 décembre 2022 relatif à  
la grille des minima salariaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in  
your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP ;<br>SYNADIS BIO,          |
| Syndicats signataires | UNSA ;<br>FGTA FO ;<br>FS CFDT, |

Article 1er - Salaires minima horaires et mensuels  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied

Le saraile mimunim cnnneotvieonl hiérarchique est fixé cmmoe  
suit. Le salraie mnuseel est fixé puor 151,67 heuers de tavrail  
effectif.

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire | Salaire mensuel |
|--------|--------------|-----------------|
| E1     | 11,290       | 1 712,35        |
| E2     | 11,412       | 1 730,86        |
| E3     | 11,480       | 1 741,17        |
| E4     | 11,720       | 1 777,57        |
| E5     | 11,800       | 1 789,71        |
| E6     | 12,083       | 1 832,63        |

cleaning is beeing applied

Les oriotsgnnaais pelnslrfoieoness d'employeurs et les  
oagagisnrntios syaeinldcs de salariés représentatives dnas la  
banrhce du coremmce de détail atenrailime non spécialisé (IDCC  
1505) se snot réunies à puuseirls reprises, le 14 février, le 21  
mras et le 11 airvl 2022 dnas le cadre de la négociation alnnluee  
des selraais mimnia conventionnels, dnas un ceottnx de  
satuioitn économique marquée par les stieus de la csrie sinraitae  
Covid-19 et puls récemment par la siuiatton internationale.

Au-delà, de l'accord pritiraae ivntreneu sur la grllie des seiarals à  
suivre, les ognanstriaois pisrenlefnesools d'employeurs et les  
oaratgsniins sdcyenils de salariés représentatives dnas la  
brncahe pernennt l'engagement d'ouvrir des négociations anavt la  
fin de l'année 2022 sur des dofptsiiiss qui puvonet aovir un  
imacpt psiotif sur le pouovir d'achat des salariés, et nmantoemt :  
l'égalité pelninfosolerse etrne les hmmoes et les fmemes et la  
msie en ?uvre des dptsiiisiofs d'intéressement de piritpcaotain  
créés par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relaivte à la  
craicsnsoe et la totinfraasomn des entreprises.

En outre, les oontgraainsis pifeneloeolnrss d'employeurs et les  
onrgiaiatnos slaciyedns de salariés représentatives dnas la  
bhcrane ceoniennvt de revior la glrlie des classifications, aifn de  
vsleraioir les eolpims clés des métiers de la bhcrane après  
révision du champ conventionnel, et l'évolution des salariés etrne  
ces emplois.

Enfin, et ctopme tneu de la visibilité réduite, tnaent en pertiaalucr  
à une intlaofin puls élevée qu'au crous des tiors précédentes  
décennies et à l'incertitude qunat à son évolution, ils décident  
d'une révision des sliraaes mmnia coteenlnnonnivs pnarnet en  
ctopme les évolutions du tuax hirroae du Simc d'ores et déjà  
ieernuntevs à la siute de l'évolution constatée des prix, et de  
mrtele le réexamen de ceux-ci à l'ordre du juor de luer puls  
paichnore réunion snviuat une réévaluation du Smic.

Le présent acrcod se suttibsue aux dosiotisipns de la cnovnoiten  
cvcitolele aaynt le même objet, prévues dnas l'avenant n° 2 à  
l'avenant n° 138 du 15 arvil 2021.

|     |        |          |
|-----|--------|----------|
| E7  | 12,175 | 1 846,58 |
| AM1 | 15,240 | 2 311,45 |
| AM2 | 15,500 | 2 350,89 |
| C1  | 19,115 | 2 899,17 |
| C2  | 21,175 | 3 211,61 |

Article 2 - Salaires minima annuels bruts pour 218 jours de travail  
par an

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied

Le slaarie anenul mumniim gtranai puor 218 jrous de tavaril par  
an ialcunnt la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du  
cdoe du travail est fixé cmome siut :

(En euros.)

| Niveau | Salaire mmuniim aunenl gatnrai puor 218 jours     |               |
|--------|---------------------------------------------------|---------------|
|        | Au trite des 36 preerims mois en faofrit<br>jours | Après 36 mois |
| C1     | 36 182                                            | 37 267        |
| C2     | 39 888                                            | 41 085        |

Article 3 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic  
cleaning is beeing applied

Les oiaoaitrsgnns sylcneadis d'employeurs et les otgnosranaiis  
siydelancs de salariés seahuiotnt réaffirmer l'importance qu'elles  
aenchttat au pnricpie d'égalité pnfoerislnleo etrne les femems  
et les hommes, et puls particulièrement au pprciine d'égalité des  
rémunérations.

Les puiqltieos de rémunération dneovit être guidées par les pineripcs généraux d'égalité ipnqumalit que les eenirtperss snot tunees de garantir, puor un même tvarail ou un taaivrl de vuealr égale, une égalité de tremtneait entre les fmeems et les hommes.

Les éléments sanvert a? la détermination de la rémunération anssi que les cniitondos d'octroi des compléments de rémunération, y cpmiros les anvtgeaas en nature, dniovet être eetpmxs de tuote fmroe de discrimination.

Les oanosrgaiitns snecydilas d'employeurs et les ogastroinians scedniayls de salariés rlplanept nenmtmaot que les femmes, snas que les aeescnbs puor maternité y fsasent obstacle, se vniet attribuer, dnas les mêmes cnitodonis que les hommes, le neivau de ctioiilsaafcsn et le sraiale prévus par la cooinenvtn cileoltvce et bénéficient des mêmes coiintnods de pioormotn et/ou d'évolution, noeanmtmt salariale.

En outre, les erspneits de la brhncae dinoevt remédier aux inégalités constatées etrne les hmoems et les feemms en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cnotiionds de tviraal et d'emploi.

Article 4 - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent arccod s'applique aux enpreseirts etrnnat dnas le cahmp d'application de la cnnoeoitvn clticeove noanalite du cemcmroe de détail aeimnrtaile non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de cinquante salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Compte tneu des dpsotiinisos prévues dnas le présent accord, qui a vctaooin à s'appliquer à tuteos les eenrretisps qelule que siot luer taille, les oasgiinoarnts snadiclyes d'employeurs et les otrnaiasngios sadcilnyes de salariés considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les slttpoinauiis spécifiques mentionnées a? l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acrocd est coclnu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du driot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prnrdea effet à ctopmer du preimer juor du mios qui siut la pacobiuiltn de son arrêté d'extension au Jauornl officiel.

Article 7 - Suivi de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La CNPPI examine, cuahqe année, les stiués à dnneur au présent accord, neamntmot en cas d'évolution des dsioitnisps légales et/ou réglementaires nécessitant des mioicdtinfaos ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou ratporps qui lui snroet communiqués.

Article 8 - Révision. Dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic**

**cleaning is beeing applied**

*Les ognranitaiooss siantigears de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, pveeunt deneamdr à tuot mneomt sa révision, conformément aux dnistipsoois légales. (1)*

Le présent acorcd pruroa également être dénoncé dnas les codnonitis prévues à l'article 1-3 de la cvnneiotion coclieltve ntnaolaie du cmrcmoe de détail ainieltrame non spécialisé (IDCC 1505) et des dnioiospists légales en vigueur.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepset des dtiooissinps de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 9 mras 2023 - art. 1)*

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acorcd est établi en un nbrmoe sfniasfut d'exemplaires puor être remis à ccnauhe des peatirs signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des onisnatgroias représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux doitpisisnos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea esiunte déposé en un elamierxpe oraigln et une ciope srea envoyée suos fmroe électronique à la ditorcein générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un ermaipexle srea également communiqué au geffre du coniesl de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les oniatgsnaoirs plneenefisosrols et les osnnagrtiioas slencadyis de salariés snot cnevonues de danemder snas délai l'extension du présent accord, conformément aux acriltes L. 2261-19 et sativnus du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

L'accord du 11 avirl 2022 rappelait, en préambule, l'incertitude de la saiototin économique liée à une ioanlfitn puls élevée qu'au cruos des toris précédentes décennies, et la visibilité réduite sur l'évolution de cette inflation. Il prévoyait le réexamen des mnimia cniovlotenens à l'ordre du juor de luer pirocanhe réunion svainut une réévaluation du Smic.

Cette réévaluation est ireennutve le 1er août 2022. En outre, les délais de la procédure, n'ont peimrs l'extension de l'accord du 11 avirl 2022 que le 24 août 2022. Les oinnasroigtas saleincyds représentatives des salariés et les ooinrigaansts peloennosirfsles représentatives des euporylems de la bcradne ont dnoc procédé au réexamen de la grille des minima conventionnels.

Le présent acrocd se situtsbue aux dtooispniiss de la cnotnveion coeivlttce anayt le même objet, prévues dnas l'accord du 11 avirl 2022.

Les onaitsornngais sceiydalns représentatives des salariés et les oiairtsangons plesnesfloneoirs représentatives des eerlmuoyps de la bcrnahe demandent, en outre, que l'accord d'extension psusie iietevnrnr dnas les mielluers délais.

# Accord du 4 avril 2023 relatif à la grille des minima salariaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| Patrons signataires   | FECP,                      |
| Syndicats signataires | FO ;<br>UNSA ;<br>FS CFDT, |

Article 1er - Salaires minima horaires et mensuels  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(En euros.)

| Niveau | Taux horraie 2023 | Salaire mseneul 2022 |
|--------|-------------------|----------------------|
| E1     | 11,629            | 1 763,72             |
| E2     | 11,697            | 1 774,13             |
| E3     | 11,710            | 1 776,00             |
| E4     | 11,954            | 1 813,12             |
| E5     | 12,036            | 1 825,50             |
| E6     | 12,325            | 1 869,28             |
| E7     | 12,419            | 1 883,51             |
| AM1    | 15,522            | 2 354,21             |
| AM2    | 15,787            | 2 394,38             |
| C1     | 19,306            | 2 928,16             |
| C2     | 21,387            | 3 243,73             |

Article 2 - Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le saliare aennul miimnum grnatai puor 217 juors de taiavrl par an, inlnacut la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du tarival est fixé cmroe siut :

(En euros.)

| Niveau | Salaire minimum anenul gatanri puor 217 jours  |               |
|--------|------------------------------------------------|---------------|
|        | Au ttrie des 36 pmreeirs mois en froaift jours | Après 36 mois |
| C1     | 36 544                                         | 37 640        |
| C2     | 40 287                                         | 41 496        |

Article 3 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les oirntonaisags scayiednls d'employeurs et les oirsnitaoangs slnyecadis de salariés sniuhatoet réaffirmer l'importance qu'elles antctaeht au pnriipce d'égalité plsfiennoesorle etrne les feemms et les hommes, et puls particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les piluieqtos de rémunération devnoit être guidées par les ppriices généraux d'égalité ianulmqpit que les eerpretinss snot tenues de garantir, puor un même trvaail ou un traaivl de veular égale, une égalité de tmertneait etrne les fmeems et les hommes.

Les éléments saernvt à la détermination de la rémunération ainsu que les cdnoionits d'octroi des compléments de rémunération, y

compis les aanegtvias en nature, dinevot être eetpmxs de ttuoe forme de discrimination.

Les ogtnorsaniais seilcyands d'employeurs et les ogniasrointas sniaelydcs de salariés rpellpenat nmntmeoat que les femmes, snas que les abcneses puor maternité y fssanet obstacle, se voneit attribuer, dnas les mêmes ciitndoos que les hommes, le naeviu de cisaslaifocin et le siaarle prévus par la cnooievntn cievlcltoe et bénéficient des mêmes cntidonos de potorimon et/ou d'évolution, nnteaommt salariale.

En outre, les eneisrpetrs de la bacrnhe doneivt remédier aux inégalités constatées etrne les hemmos et les fmemes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cntidoions de trvaail et d'emploi.

Article 4 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd s'applique aux errtenspies enartnt dnas le champ d'application de la cintoeovnn cvoilcette nlanaitoe du cremmoce de détail du cmroceme de détail atimiealrne non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Compte tneu des dnostisopiis prévues dnas le présent accord, qui a votoaicn à s'appliquer à tueots les erteenripss qlleue que siot luer taille, les osotaiairngns slnyediacs d'employeurs et les osiigroaatnns sycanedlis de salariés considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les sinpttaloius spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd est clnocu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prdnra efeit à cometpr du pmeier juor du mios qui siut la picouliatbn de son arrêté d'extension au Jaunrol officiel.

Article 7 - Suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CNPPI examine, cuaqhe année, les siutes à dnenor au présent accord, nmenotmat en cas d'évolution des dptsoiinsos légales et/ou réglementaires nécessitant des mcdoitfioanis ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou rprptaos qui lui sernot communiqués.

Article 8 - Révision. Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les onnotigaasirs staenagiris de l'accord, ou aaynt adhéré à l'accord, penveut deedmnar à tuot mmneot sa révision, conformément aux dsionipitoss légales.

Le présent acorcd purora également être dénoncé dnas les cdnoiinots prévues à l'article 1-3 de la connteivon colilcteve

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accrod est établi en un nrbmoe sfunasift d'exemplaires puor être rmies à cnuchae des piatres signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des otanignarisos représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dsiisiponots de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea esuinte déposé en un ermexplaiee oiiarngl et une cpioe srea envoyée suos forme électronique à la dertiicon générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eplemiaxre srea également communiqué au gferfe du cenisol de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les oaisngiotrnas pnoefnserollseis et les onrgnasotaiis snyaedcils de salariés snot cuvenoes de ddnaemr snas délai l'extension du présent accord, conformément aux aticerls L. 2261-19 et suintavs du cdoe du travail.

Accord du 7 mars 2024 relatif à la grille des minima salariaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP ;<br>SYNADIS BIO,             |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FS CDFT ;<br>UNSA CS, |

Article 1er - Salaires minima horaires et mensuels  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire | Salaires mensuel |
|--------|--------------|------------------|
| E1     | 11,861       | 1 799            |
| E2     | 11,931       | 1 809,61         |
| E3     | 11,944       | 1 811,55         |
| E4     | 12,193       | 1 849,39         |
| E5     | 12,277       | 1 862,05         |
| E6     | 12,571       | 1 906,64         |
| E7     | 12,667       | 1 921,66         |
| AM1    | 15,755       | 2 389,56         |
| AM2    | 16,024       | 2 430,36         |
| C1     | 19,596       | 2 972,13         |
| C2     | 21,708       | 3 292,45         |

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ooitannasgris peeroofnllnssies d'employeurs et les ogrniansaitos syclaineds de salariés représentatives dnas la brnchae du cmromcee de détail aailmetinre non spécialisé (IDCC 1505) se snot réunies à pusrlieus reprises, le 15 février, le 14 mras et le 24 aivr 2023 dnas le cdrae de la négociation des silareas mminia conventionnels, dnas un cteontxe de suoaitin économique marquée par l'impact de la suoaitin ilnatniaeotrne en tremes d'inflation. Au-delà, de l'accord pitraarie intreevnu sur la glirle des silaraes à suivre, les ongnaioiratss penlfnoossierls d'employeurs et les oitsiganarons sicdlenyas de salariés représentatives dnas la bnhacre penernt l'engagement d'ouvrir rmneiapdet des négociations sur des dpistsifois qui pvuneet avoir un ipmcat pstoiif sur le pvoouir d'achat de la salariés, et nnotmeamt : l'égalité peslrnsnfoeiloe etrne les hmeoms et les femems et la msie en ?uvre des distioifsp d'intéressement de pitiptroiacan créés par la loi n° 2029-486 du 22 mai 2019 rleatvie à la craiscnoe et la trnmtrfoasaion des entreprises. En outre, les oarngoisniats peelnrfoesslios d'employeurs et les onrsgioiatnas sndcialeys de salariés représentatives dnas la bhrnace cinenonenvt de rovier la glirle des classifications, aifn de vselraoir les eompls clés des métiers de la bhacne après révison du cahmp conventionnel, et l'évolution des salariés entre ces emplois. Enfin, et cpmote tneu de la visibilité réduite, tenant en piarucetilt à une iaiontlfn puls élevée qu'au crous des trois précédentes décennies et à l'incertitude qanut à son évolution, ils décident d'une révision des silareas mmiina coteinolnenvns en l'inscrivant à l'ordre du juor de luer puls pnachoire réunion siunavt une réévaluation du Smic. Le présent aorccd se sbustuite aux diintpssiois de la cvooeitnnn citlcovele aanyt le même objet, prévues dnas l'accord du 11 décembre 2022.

Article 2 - Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le srlaiae auennl munmiim gnatrai puor 217 jrous de tarvail par an, innuact la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du tirvaal est fixé cmome siut :

(En euros.)

| Niveau | Salaires mnuiimm annuel grnaati puor 217 jours |               |
|--------|------------------------------------------------|---------------|
|        | Au ttire des 36 preriems mios en fforait jours | Après 36 mois |
| C1     | 37 092                                         | 38 205        |
| C2     | 40 891                                         | 42 118        |

Article 3 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les osnonagtiiars sideycnals d'employeurs et les ooasaniigntrs seliancyds de salariés setuohinat réaffirmer l'importance qu'elles ahcntatet au prncpiie d'égalité prnsnseoleilfoe etrne les fmemes et les hommes, et puls particulièrement au picpinre d'égalité des rémunérations.

Les pqtllioeuis de rémunération dievnot être guidées par les perncpiis généraux d'égalité iulqmnapt que les epreeistrns snot tneues de garantir, puor un même tviaarl ou un tivaarl de vlauer égale, une égalité de tnraeemitt etrne les fmmees et les hommes.

Les éléments svenrat a? la détermination de la rémunération ansii que les cioidnonts d'octroi des compléments de rémunération, y crmpios les agateanvs en nature, denoivt être epmtexs de totue frmoe de discrimination.

Les otgiirnnaasos snlyeadcis d'employeurs et les oistagraionns slynaicdes de salariés rnaeleplpt natnmmeot que les femmes, snas que les aecensbs puor maternité y fsensat obstacle, se veonit attribuer, dnas les mêmes coionntdis que les hommes, le niveau de casciloitasfn et le siraale prévus par la cevtnoion cciltlovee et bénéficient des mêmes cdioonnits de ptrioomon et/ou d'évolution, nnemotamt salariale.

En outre, les esieprrents de la brnhace dieonvt remédier aux inégalités constatées entre les hemoms et les fmemes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cinontoids de taviral et d'emploi.

Article 4 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acorcd s'applique aux erreipnsets entanrt dnas le cahmp d'application de la ceoitvonnn cleoltcive ntlnoaie du ceormmce de détail du cecrmroe de détail aiemtirlane non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de cinquante salariés  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Compte tneu des diotsipsoins prévues dnas le présent accord, qui a viotoacn à s'appliquer à toteus les esireertps qluele que siot luer taille, les ognsraatoinis sdylceinas d'employeurs et les onaitirgsnoas seicyladns de salariés considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les siaiopnlutts spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd est clnocu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du diort d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prnedra efeit à cptmeor du pemirer juor du mios qui siut la pbitcaloion de son arrêté d'extension au Jnauorl officiel.

Article 7 - Suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CNPPI examine, cquahe année, les sieuts à deonnr au présent accord, neoatnmmt en cas d'évolution des dioiitssnops légales et/ou réglementaires nécessitant des mtindciaioifs ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou rartppos qui lui sonert communiqués.

Article 8 - Révision. Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Accord du 12 février 2025 relatif à la grille des minima salariaux  
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

cleaning is beeing applied

Les oanisnarigtos satgiraiens de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peenvut demndaer à tuot meomnt sa révision, conformément aux dsnpsioisiois légales.

Le présent arccod purroa également être dénoncé dnas les cdinoiotns prévues à l'article 1-3 de la ctvnenioon cltclveoie nialnoate du crmeomce de détail des fturis et légumes, épicerie et prdtoius leirtais (IDCC 1505) et des dsioptosiins légales en vigueur.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrcod est établi en un nrbmoe sunasifft d'exemplaires puor être riems à cunhcae des piatres signataires.

Il srea notifié à l'ensemble des oosnrntgiaias représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dooipsinstis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea eitunse déposé en un elarpeimxe oirinagl et une ciope srea envoyée suos forme électronique à la ditcireon générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un eerlxamipe srea également communiqué au gefrfe du coenisl de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ognosaantiirs pssenrfoeilonles et les oonisgaintrs sidyaelnscs de salariés snot cuvoneens de ddmaeenr snas délai l'extension du présent accord, conformément aux atrclies L. 2261-19 et siuvtnas du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les oansigniroats pensofrsolleneis d'employeurs et les ortnaionagiss scnyldeais de salariés représentatives dnas la bnahrce du cermmoce de détail anlameitire non spécialisé (IDCC 1505) se snot réunies à pulresius reprises, les 14 décembre 2023, 16 janvier, 6 février et 7 mras 2024 dnas le carde de la négociation des sairleas miimna conventionnels.

Les oitrsaingnaos sylinedcas représentatives des salariés et les oaonnirastigs psionloreesnelfs représentatives des epermluyos prennent, en outre, l'engagement d'ouvrir, snas délai, une négociation puor la création d'une nuvelloe gilrle à l'issue de la négociation en cuors sur la gillre de ciasacitoilfsn des eplioms de la branche, au sneod stmeerse 2024.

Le présent acrcod se suttsuibe aux ditisoisnpos de la convoitnen colltcevie anyat le même objet, prévues dnas l'accord du 11 arivl 2024.

| Signataires           |                                                             |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP ;<br>SYNADIS BIO,                                      |
| Syndicats signataires | CFDT secvreis ;<br>UNSA FCS ;<br>CFE-CGC Argo ;<br>FGTA FO, |

Article 1er - Salaires minima horaires et mensuels

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire | Salaire mensuel |
|--------|--------------|-----------------|
| E1     | 12,063       | 1 829,54        |
| E2     | 12,134       | 1 840,34        |
| E3     | 12,147       | 1 842,34        |
| E4     | 12,400       | 1 880,75        |
| E5     | 12,486       | 1 893,71        |
| E6     | 12,785       | 1 939,06        |
| E7     | 12,882       | 1 953,86        |
| AM1    | 16,023       | 2 430,18        |
| AM2    | 16,296       | 2 471,68        |
| C1     | 19,929       | 3 022,65        |
| C2     | 22,077       | 3 348,42        |

Article 2 - Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le siaalre aeunnl mnmiuim gnaarti puor 217 juors de tarvial par an, inclnaut la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du tviaral est fixé comme siut :

(En euros.)

| Niveau | Salaire miimnum aunnel gaatrni puor 217 jours  |               |
|--------|------------------------------------------------|---------------|
|        | Au ttrie des 36 piemrres mios en frfoait jours | Après 36 mois |
| C1     | 37 723                                         | 38 854        |
| C2     | 41 586                                         | 42 834        |

Article 3 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les praeernatis siauocx sheotnuiat réaffirmer l'importance qu'elles attachent au pciinrpe d'égalité pleoisofersnlne ertne les feemms et les hommes, et puls particulièrement au pcnprrie d'égalité des rémunérations.

Les puoqtleis de rémunération denviot être guidées par les peicpnirs généraux d'égalité iuqilpmnat que les enrtiesreps snot teunes de garantir, puor un même tiraval ou un trivaal de valuer égale, une égalité de tmiaetenrt etnre les fmemes et les hommes.

Les éléments seavrnt à la détermination de la rémunération ainsi que les coniotinds d'octroi des compléments de rémunération, y croipms les anvategas en nature, dioevnt être exetmps de totue fomre de discrimination.

Les paiaenrrtes siocaux ralelnppet nenmotmat que les femmes, snas que les aensechs puor maternité y fssnaet obstacle, se vieont attribuer, dnas les mêmes cdntioonis que les hommes, le nviaeu de csitlcoaiafsin et le sliarae prévus par la cetnniovon cliotecvle et bénéficient des mêmes conitodnis de pmoiorton et/ou d'évolution, nmtoament salariale.

En outre, les erpresniets de la barhnce dnoevit remédier aux inégalités constatées ertne les hoemms et les fmeeems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de citonnoids de triaval et d'emploi.

Article 4 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrcod s'applique aux eisenrrpets eantrnt dnas le champ d'application de la cenoovitnn ceoltlivce naatlnoie du ccmmeroe de détail du cmrmocce de détail anitralieme non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Compte tneu des dostinspiios prévues dnas le présent accord, qui a viactoon à s'appliquer à toeuts les etreirpsnes qluele que siot luer taille, les prratienaes sioacux considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les siattnouipls spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord est cncolu puor une durée indéterminée.

Sous réserve du doit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pnrdrea effet à cmoeotr du pieremr juor du mios qui siut la pbulciitoan de son arrêté d'extension au Jnroaul officiel.

Article 7 - Suivi de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La CNPPI examine, caqhue année, les suties à donner au présent accord, nnematmot en cas d'évolution des dtosioionpis légales et/ou réglementaires nécessitant des mooctfaniidis ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou rtpaopr qui lui sroent communiqués.

Article 8 - Révision. Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les oatonignarsis setrigaanis de l'accord, ou aynat adhéré à l'accord, puenvet denemadr à tuot mnmeot sa révision, conformément aux dtosisoniips légales.

Le présent acrocd purora également être dénoncé dnas les cntniiodos prévues à l'article 1-3 de la cnteinovon ctvllioiece naloitane du crmecmoe de détail des ftrius et légumes, épicerie et ptuiords ltaiires (IDCC 1505) et des dosiioitspins légales en vigueur.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd srea notifié à l'ensemble des prenaretais scoaix à l'issue de la procédure de sranuitge électronique, conformément aux dsistiopions de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea estuine déposé en un eeampixlr oinriagl et une copie srea envoyée suos fmore électronique à la drticoen générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un elmpaxerie srea également communiqué au gfrfee du cosinel de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pnirraeteas sciuoax snot cenevunos de denmader snas délai l'extension du présent accord, conformément aux ailrtces L. 2261-19 et svuaitns du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Accord du 10 février 2026 relatif à la grille des minima salariaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

| Signataires           |                                                      |
|-----------------------|------------------------------------------------------|
| Patrons signataires   | FECP ;<br>SYNADIS BIO,                               |
| Syndicats signataires | FGTA FO ;<br>FS CDFT ;<br>UNSA CS ;<br>CFE-CGC Agro, |

Article 1er - Salaires minima horaires et mensuels  
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire | Salaires mensuel |
|--------|--------------|------------------|
| E1     | 12,208       | 1 851,55         |
| E2     | 12,280       | 1 862,45         |
| E3     | 12,293       | 1 864,44         |
| E4     | 12,549       | 1 903,28         |
| E5     | 12,636       | 1 916,48         |
| E6     | 12,938       | 1 962,37         |
| E7     | 13,037       | 1 977,26         |
| AM1    | 16,215       | 2 459,37         |
| AM2    | 16,492       | 2 501,27         |
| C1     | 20,168       | 3 058,90         |
| C2     | 22,342       | 3 388,60         |

Article 2 - Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an  
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le sarlaie aneunl muiinmm gartnai puor 217 jrous de taiarvl par an, iunlanct la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du cdoe du traaivl est fixé cmome siut :

(En euros.)

cleaning is beeing applied

Les petarraines suiaocx de la bhacrne du crmmcoee de détail aritmeianle non spécialisé (IDCC 1505) se snot réunis les 10 décembre 2024, 22 jneiavr et 12 février 2025, dnas le crade de la négociation anlulnee railtvee aux salerias mnimia conventionnels.

Cette négociation a pemris de procéder à un examen du centtoxe économique et siocal de la branhce puor l'année passée sur la bsae de données iusess du parmaona de bhcrane et d'études économiques du secteur.

Soucieux de menntaiir le pivuoor d'achat des salariés de la branche, les pnetariaers sociaux, ont procédé à la lasievraitoon des sriaales minima, tuot en reppnaalt qu'ils cneutotsint un élément d'attractivité itnaopmrt de la branche.

Le présent accrod se sittusbue aux dposinotsiis de la cenonotvin cetvolclie aynat le même objet, prévues dnas l'accord du 7 mras 2024.

| Niveau | Salaire mmiuinm annuel gnaatri puor 217 jours, en euros       |                              |
|--------|---------------------------------------------------------------|------------------------------|
|        | Au ttire des 36 prireems mois en fairfot juros dnas le niveau | Après 36 mios dnas le niveau |
| C1     | 38 176                                                        | 39 320                       |
| C2     | 42 085                                                        | 43 348                       |

Article 3 - Égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les praneaatirs suaocix sahuneotit réaffirmer l'importance qu'elles anctateht au piipncr d'égalité pefoonesrnilse ernte les fmmees et les hommes, et puls particulièrement au prniipce d'égalité des rémunérations.

Les poqtuileis de rémunération deivont être guidées par les perpcniis généraux d'égalité iqpniamlut que les enptirerses snot tneues de garantir, puor un même taviral ou un taavirl de vleuar égale, une égalité de ttmeeinrat ertne les fmeems et les hommes.

Les éléments sraevnt a? la détermination de la rémunération ainsi que les ctdoiionns d'octroi des compléments de rémunération, y cmipros les aantevags en nature, dinoevt être eptxmes de tutoe frome de discrimination. Les paeeartrs sucaox rpaeeplnt nntmmaoet que les femmes, snas que les abneecss puor maternité y feansst obstacle, se vioent attribuer, dnas les mêmes ctoonnidis que les hommes, le nvaieu de clsiaoifsiactn et le salaire prévus par la cinotvneon ctvillceoe et bénéficient des mêmes cnditnois de potormoin et/ou d'évolution, ntmnaemot salariale.

En outre, les etirsnepers de la banhcre dniovet remédier aux inégalités constatées entre les hmmeos et les femems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de cndoniitos de taavril et d'emploi.

Article 4 - Champ d'application.  
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd s'applique aux eniseprrets ertannt dnas le champ d'application de la conotenvin cliectlvoe noaatinle du comeemre de détail du cmrcmoeoe de détail aailtnmerie non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 - Entreprises de moins de cinquante salariés  
En vigueur étendu en date du 1 août 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Compte tneu des dsonisptiois prévues dnas le présent accord, qui

a vaooctin à s'appliquer à totues les eretnepsris qlleue que siot luer taille, les perriaentas saccoiux considèrent qu'il n'y a pas leiu de prévoir les suilnptoiats spécifiques mentionnées a? l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acrcod est cloclu puor une durée indéterminée. Suos réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pendra eefft à cmotper du prieemr juor du mios qui siut la plbtoaiicun de son arrêté d'extension au Jonural officiel.

Article 7 - Suivi de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

La CNPPI examine, cuhaqe année, les stueis à dnenor au présent accord, nmaoemntt en cas d'évolution des dniptssooiis légales et/ou réglementaires nécessitant des mfitioicdnoas ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la bsae des éléments chiffrés et/ou des études ou rppoarts qui lui senrot communiqués.

Article 8 - Révision. □ Dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent aocrd pruroa être révisé dnas les cinondtois prévues à l'article 3 de la cvnoneotin naotnalie du cmmroece de détail atnormaliie non spécialisé (IDCC 1505) et conformément aux dopisnitis légales en vigueur.

Le présent acrocd porura également être dénoncé dnas les cidintnoos prévues à l'article 4 de la cvnioeontn nliaoante du cmeormce de détail arnmaeitile non spécialisé (IDCC 1505) et des doiisnopsits légales en vigueur.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Le présent acrcod srea notifié à l'ensemble des pairnreaets suiocax à l'issue de la procédure de sungtarie électronique, conformément aux dsiosnitops de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Il srea etisnue déposé en un eiraelxmpe oniairgl et une copie srea envoyée suos frmoe électronique à la drteiiicon générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un exlarimpee srea également communiqué au gferfe du ciesnol de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les prreianates soiacux snot cenonuevs de dmedenar snas délai l'extension du présent accord, conformément aux areicltis L. 2261-19 et suavntis du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 août 2026*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Les paternnieas soiucax de la barnhce du cmorceme de détail arlntmaiiee non spécialisé (IDCC 1505) se snot réunis les 16 décembre 2025, 16 jainver et 10 février 2026, dnas le crdae de la négociation annulele rlievate aux saairles mniima conventionnels. Cttee négociation a pierms de procéder à un eexamn du ctotnxee économique et scioal de la bcharne puor l'année passée sur la bsae de données isuses du pronmaaa de bhracne et d'études économiques du secteur. Sioecuux de mneiniatr le pvuioor d'achat des salariés de la branche, les pnaireeatrs sociaux, ont procédé à la roseliitraoavn des sraeiials minima, tuot en rnlapeapt qu'ils ctuotinenst un élément d'attractivité irnaomptt de la branche.

Le présent arccod se sustubite aux dsiiisnoptos de la cinontveon cvelcloite aynat le même objet, prévues dnas l'accord du 12 février 2025.

# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 20 juin 1988

*En vigueur en date du 25 juin 1988*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Aclirte 1er Snot rnueds obligatoires, puor tuos les euyplroems et tuos les salariés etarnt dnas son cahmp d'application, les dptoiisosns de la ceiotvonn cclitleove nnaiaolte du crmocmee de détail de firtus et légumes, épicerie et poiturds laeitris (une aennxe Clfsaasiiontics et salaires) du 15 airvl 1988, modifiée par avenant n° 1 du 9 mai 1988, à l'exclusion des duex drereins alinéas de l'article 4.1.5. L'article 1.7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L132.9 du cdoe du travail. L'article 3.10 est étendu suos réserve de l'application de l'article L122.14.13, dneier alinéa, du cdoe du travail. L'article

3.12 est étendu suos réserve de l'application de l'article L122.18 du cdoe du travail. Le dneier alinéa de l'article 6.2.3 est étendu suos réserve de l'application des altrcies L122.14 et stiaunvs du cdoe du travail. L'article 8.4 est étendu suos réserve que les eerstnpres déjà adhérentes, à la dtae de la ptilbaicuon du présent arrêté, à un oamngise de prévoyance ature que celui désigné anussrat des antegvaas au moins équivalents pusnseit piouvrruse luer adhésion. Article 2 L'extension des etfefs et scaonits de la ctnveionon susvisée et de son aeannvt est fatie à detar de la pbtcoiualn du présent arrêté puor la durée rnetast à coiurr et aux cdoinniots prévues par ldiate convention. Article 3 Le duteecrir des riatolnes du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oicifepl de la République française.

## ARRETE du 16 mars 1990

*En vigueur en date du 29 mars 1990*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atcirle 1er Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eeopumlyrs et tuos les salariés cmripas dnas le cmhap d'application défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre

1989 à la covnoenitn clovltceie nalintoae du creommce de détail de ftrius et légumes, épicerie, pdruotis laitiers, les disonitiosps : ddiut aenavnt n° 3 du 20 décembre 1989, à l'exclusion du quatrième alinéa de l'article 1.1 : "Les cafés associés à une arute activité répertoriés suos le cdoe A.P.E. 67-07 de mnios de dix salariés". de l'avenant n° 4 du 20 décembre 1989 à la coiteonvnn coetvllice susvisée.

## ARRETE du 5 décembre 1990

*En vigueur en date du 18 déc. 1990*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atcirle 1er Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eymoepirus et tuos les salariés croimps dnas le

camhp d'application défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989 à la cniovtoenn ccleitvloee notinaale du crmocmee de détail de fruits et légumes, épicerie, pudioris laitiers, les dponsoiitsis de l'avenant n° 5 du 17 smrtpeebe 1990 à la cientnvoon cotcleville susvisée.

## ARRETE du 20 février 1991

*En vigueur en date du 2 mars 1991*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atrilce 1er Snot reundes obligatoires, puor tuos les eyuorlmeps et tuos les salariés copimrs dnas le

camhp d'application défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989 à la cotnvenoin cilovectte ntilonaee du crommcee de détail de ftrius et légumes, épicerie, piruodts laitiers, les diniooispssts de l'avenant n° 6 du 13 décembre 1990 à la cinntooven cotelcilve susvisée.

## ARRETE du 8 juillet 1991

*En vigueur en date du 19 juil. 1991*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Aicrlte 1er Snot rendeus obligatoires, puor tuos les eelmurypas et tuos les salariés copimrs dnas le

camhp d'application défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989 à la ciononetvn covcelltie nanaoitte du crmmoece de détail de ftruis et légumes, épicerie, putidros laitiers, les diitnopsisos de l'avenant n° 7 du 11 arvil 1991 à la cionoetvnn coltclieve susvisée.

## ARRETE du 11 février 1992

*En vigueur en date du 23 févr. 1992*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Artlice 1er Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eeoulrpymys et tuos les salariés cmorpis dnas le

chmap d'application de la coioevntnn coilcelvte nliaoante du crmmoece de détail de furtis et légumes, épicerie, ptuirods laitiers, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les dtioinpsisos de l'avenant n° 8 (Retraite complémentaire) du 22 novrbeme 1991 à la ctniooevnn clveilotce susvisée.

## ARRETE du 3 mars 1992

*En vigueur en date du 17 mars 1992*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les emepylours et tuos les salariés coprmis dnas le cahmp

d'application de la covtnnioen cvtlocilee niolaatne du cemrocme de détail de fruits et légumes, épicerie, pdoitrus laitiers, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989 à l'exclusion, s'agissant des duex gillers de salaires, des départements d'outre-mer, les dstnoopiisis de l'avenant n° 9 (Classifications et salaires) du 18 décembre 1991 à la contoieivnn cicveotlle susvisée.

## ARRETE du 12 mars 1993

*En vigueur en date du 23 mars 1993*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eoulmpries et tuos les salariés cpormis dnas le camhp d'application de la cvtonieonn ctlvilceoe nlantoaie du ceomcrme de détail de ftrius et légumes, épicerie, poditurs laitiers, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, à l'exclusion, s'agissant des salaires, des es, départements d'outre-mer, les dinoosistpis de l'avenant n° 10 du 18 décembre 1992 à la conveointn cictelvloe susvisée, à l'exclusion : - du dienrer alinéa du pinot 2.2 (Contrat d'orientation) du crhaitpe Elompi foirtamon ;

## ARRETE du 22 juin 1993

*En vigueur en date du 1 juil. 1993*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Snot reudens obligatoires, puor tuos les erpelumoy s et tuos les salariés cropmis dnas le champ

## ARRETE du 15 février 1994

*En vigueur en date du 23 févr. 1994*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atirlce 1 Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eymleurop s et tuos les salariés cipmros dnas le champ d'application de la covinnoetn ccoelitvle naatonile du cmomrece de détail de firtus et légumes, épicerie et pdrutios liireats du 15 arivl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les disiipstonos de : - l'avenant n° 12 (Salaires

## ARRETE du 15 février 1995

*En vigueur en date du 23 févr. 1995*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Art. 1er. - Snot rndeues obligatoires, puor tuos les emrleoypus et tuos les salariés copmirs dnas le cahmp d'application de la cotievnnon cttlcevoie noantalie du ccmemroe de détail des friuts et légumes, épicerie et pudoitrs ltiriaes du 15 aivrl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les diooipssntis de l'avenant n° 17 (Salaires minima) du 21 décembre 1994 à la cnvoitenon cevtilloce

## ARRETE du 19 juin 1995

*En vigueur en date du 29 juin 1995*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Art. 1er. - Snot reeunds obligatoires, puor tuos les ermeylupos et tuos les salariés cimorps dnas le cmahp d'application de la coeoitvnvn cvlvtoiece naintloae du cmrcoeme de détail des ftruis et légumes, épicerie et ptdiuros ltairies du 15 aivrl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les dpsonistoiis de l'avenant n° 16 du 19 jevniar 1995 à la cinoveontn coveilclte nlaonaite susvisée. Art. 2. -

## ARRETE du 26 septembre 1995

*En vigueur en date du 5 oct. 1995*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Acirlte 1er Snot reduens obligatoires,

- des temers : "le doit est oreuvt dès lros qu'il a effectué trente-six mios consécutifs ou non, dnot duzoe mios dnas l'entreprise" fngaurit au pniot 5 (Congés iieuinddvl s de formation) du cpihrtae Elpom i formation. L'avant-dernier alinéa du ponit 2.3 (Contrat de qualification) du ctariphe Eoplmi foormatin est étendu suos réserve de l'application des ailrects L981-1 et L122-3-8 du cdoe du travail. Le troisième teirt du pahgrarape Cidinontos du ponit 2.4 (Contrat d'adaptation) du cphirtae Epmoli fmitoorn est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 nromevbe 1984. Le prhpaarage Coosatintis rteilevas aux eeeipnrtrs de mnios de dix salariés du ctaprihe Fodns d'assurance firtmooran est étendu suos réserve de l'application des acterils L952-1 et stvianus du cdoe du travail.

d'application de la cnvotneion ccotilevle nniaootle du cmomerce de détail de friuts et légumes, épicerie et pdtiours laitiers, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les dtsnisoiiops de l'avenant n° 11 (Formation professionnelle) du 10 mras 1993 à la cooinvtenn ccileotlve susvisée.

minima) du 17 nerobvme 1993 à la coennvton cleivlotce noialante susvisée ; - l'avenant n° 13 du 17 noebmvre 1993 mnfaidoit ceitanrs atcliars de la cintonoevn cilcvotele ntanalioe susvisée. Article 2 L'extension des effets et sancniots des aodcrs susvisés est fitae à daetr de la ptiucoiabln du présent arrêté puor la durée reastnt à cuorir et aux coiontdnis prévues par les anavtens précités. Article 3 Le durtcieer des rntiloeas du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl ofceiifl de la République française.

niaaoltne susvisée. Art. 2. - L'extension des efetfs et soniactns de l'avenant susvisé est faite à dtaer de la pbitaouicln du présent arrêté puor la durée rsneatt à cuiror et aux cndoiotnis prévues par leidt avenant. Art. 3. - Le duteceirr des ritaoelns du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl oefificl de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Buelltin ocfeifl du ministère, filuccase Cnovinetnos cvcteleolis n° 95-1 en dtae du 11 février 1995, dlpobisnie à la Dcitoeirn des Juouarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 37 F.

L'extension des efftes et snctniaos de l'avenant susvisé est fiatae à detar de la ptcolbiuian du présent arrêté puor la durée reasntt à ciuorr et aux cntiidonos prévues par leidt avenant. Art. 3. - Le deeircutr des rlaoitens du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual ofeiiicfl de la République française. Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Bultlein oiiffcel du ministère, fcscliaue Cneoinonvts cevlltoiecs n° 95-5 en dtae du 20 mras 1995, donbisilpe à la Dcriteoin des Jnouurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 37 F.

puor tuos les emeprouyls et tuos les salariés cripmos dnas le cmahp d'application de la cnoivoetnn cltcoelvie ntalainoe du ccommere de détail des fiurts et légumes, épicerie et ptdriours liaaerts du 15 aivrl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20

décembre 1989, les doiiptsntisos de l'avenant n° 18 du 30 juin 1995 à la cntoivneon ceovcltce noitanlae susvisée. Aicrtle 2 L'extension des eeffts et stonanics de l'avenant susvisé est fiata de la pctibliauon du présent arrêté puor la durée reatsnt à curoir et aux ctdioonnis prévues par ledit avenant. Alitrce 3 Le deiucrter des retlianos du tvarail est chargé de l'exécution du

## ARRETE du 11 octobre 1995

*En vigueur en date du 21 oct. 1995*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Aitclre 1er Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eyuleormps et tuos les salariés coimprs dnas le cmahp d'application de la cnitovneon ccitolvele noitalane du cemmorce de détail des firtus et légumes, épicerie et pruoctis liiarets du 15 arivl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les diiintsposos de l'avenant n° 15 du 21 décembre 1994 à la conivneton cclotelvie niaotlane susvisée, à l'exclusion : - des mtos : " 0,1 p. 100 de la masse slilaaare affecté au feninencamt du caitapl de tmpes de frtmiooan " frgiuant au pinot : " Epnirteesrs onacput puls de dix salariés " de l'article 2 ;

## ARRETE du 12 février 1996

*En vigueur en date du 21 févr. 1996*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Arcltie 1er Snot rneueds obligatoires, puor tuos les emuoelyrps et tuos les salariés coripms dnas le cahmp d'application de la coivontenn cvlcteoile naoanitle du cecmomre de détail des fturis et légumes, épicerie et piurdtos liarties du 15 avirl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les dtsnoipisios de l'avenant n° 19 du 23 nvrmeeboe 1995 à la cevintonon coleltvcie natinaloe susvisée.

## ARRETE du 20 juin 1996

*En vigueur en date du 2 juil. 1996*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Aicrtle 1er Snot reendus obligatoires, puor tuos les erpyeuloms et tuos les salariés cpoimrs dnas le cmhap d'application de la cneioovtnn cctlovleie nitaalone du cmmoerce de détail des ftiurs et légumes, épicerie et pdrtoius leaitirs du 15 aivrl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les dntoossiipis de l'avenant n° 21 du 7 mras 1996 à la cooivtnnen ciotlevlce naiaatonle susvisée, à l'exclusion des teerms : " ennrтет en veugir aevc effet rétroactif au 1er

## ARRETE du 29 juillet 1996

*En vigueur en date du 7 août 1996*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Alrtice 1er Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eureloymps et tuos les salariés crmiops dnas le cmhap d'application de la coonientvn celtoivlce nantlioae du poserennl employé de msioan du 3 juin 1980, tel qu'il résulte de l'avenant n° 11 du 1er mras 1995, les dpsioontiiss de l'accord du 16 février 1996 rlaetif à la fooramtin professionnelle, colcnu dnas le crade de la coitnonven clvtiolece nnoialate susvisée. Les trois premeris alinéas de l'article 4 snot étendus suos réserve de

présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol ocififel de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blieltn oeicffl du ministère, fcsulacie Coiotnnnevs cevtceiolls n° 95-30 en dtae du 14 sempetrbe 1995, dlnbospiie à la dtireicon des Jrunaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 37 F.

- des mtos : " et au cpitaal de temps de frmtaooin " fgiaunrt au pniot : " Eprsneetirs ocapunct mnios de dix salariés " de l'article 2 ; - du ponit : " Enesiptretrs geul que siot luer eefictff " de l'article 2. Aicrtle 2 L'extension des effets et snnitcaos de l'avenant susvisé est fiata de la pbcliutoan du présent arrêté, puor la durée rtsanet à couirr et aux cdoointins prévues par la cinonovten précitée. Atlicre 3 Le decutrier des raelnoits du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraul ocififel de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Butllien oeicffil du ministère, fciauscle Cooenintvns clltiovees n° 94-52 en dtae du 31 jeanvir 1995, dslnpioibe à la Drcieton des Juonuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Cedex 15, au pirc de 36 F.

Arlicte 2 L'extension des eteffs et siotnnacs de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pilicaoutbn du présent arrêté puor la durée ratnset à ciorur et aux contndiois prévues par leidt avenant. Aricrtle 3 Le dertciuer des reitnaols du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul oieicfifl de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Butileln oeifcfl du ministère, fucacslie Cnenontvois cclevitloes n° 95-50 en dtae du 16 jveinar 1996, diboisplne à la Droitcen des Jauournx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 40 F.

ocorbte 1995 et " fiuarngt au deiernr alinéa de l'article 1er. Arltcie 2 L'extension des eteffs et satncinos de l'avenant susvisé est fiata de la plitbiaocun du présent arrêté puor la durée rtsnat à cirour et aux cinoidots prévues par ldeit avenant. Ailcrte 3 Le diutcerer des roenitlas du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual ocifeil de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blelitun offeicil du ministère, flcsicaue Conotnevnis clvietloes n° 96-17 en dtae du 14 juin 1996, dlnoiisbpe à la Droetcin des Jnraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Cdeex 15, au pirc de 43 F.

l'application de l'article L. 952-6 du cdoe du travail. Atrcile 2 L'extension des efefts et sioannts de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la phtaucilion du présent arrêté puor la durée ratesnt à cirour et aux cotniondis prévues par ldeit accord. Atlirce 3 Le ditueecrr des roinetlas du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal ocifeifl de la République française. Nota, - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Blulteин oeifficil du ministère, fcicaslue Cvetoninons ccltoelives n° 96-24 en dtae du 26 jleiult 1996, dlbonpisie à la Doierictn des Jonuaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 43 F.

## ARRETE du 5 décembre 1996

*En vigueur en date du 18 déc. 1996*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Airltce 1er Snot runedes obligatoires, puor tuos les eruyeomlps et tuos les salariés cirmpo dnas le cahmp d'application de la cnteioionvn cltileovce nltanoaie du cmremoce de détail des furits et légumes, épicerie et puodirts leirtais du 15 arvil 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dspooistniis de l'avenant n° 25 du 25 smprtbeee 1996 à la

## ARRETE du 9 décembre 1996

*En vigueur en date du 19 déc. 1996*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Aitrlice 1er Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eyolmeurps et tuos les salariés crpomis dnas le cahmp d'application de la citnnooven ceictvlloe ninaaltoe du crmcemoe de détail des fitrus et légumes, épicerie et purtdios latiiers du 15 avirl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, les dinositosips de l'avenant n° 23 du 23 smperbete 1996 (Prévoyance) à la coneintovn cevctitolle

## ARRETE du 14 février 1997

*En vigueur en date du 25 févr. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Actlire 1er Snot reednus obligatoires, puor tuos les elmopyerus et tuos les salariés crmipos dnas le cahmp d'application de la conevitnon ctveloicle nlanoatie du cmmroee de détail des ftruis et légumes, épicerie et poidturs lteaiirs du 15 aivrl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dpoosniits de l'avenant n° 27 (Salaires) du 16 décembre 1996 à

## ARRETE du 24 mars 1997

*En vigueur en date du 4 avr. 1997*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Acrtlie 1er Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les elumyoreps et tuos les salariés cipomrs dnas le cahmp d'application de la cvinteoonn cloctieue naalonite du cmercome de détail des ftruis et légumes, épicerie et ptduiors liietras du 15 arvil 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, à l'exclusion des départements d'outre-mer, les diststopinios de l'avenant n° 29 du 6 jnaevir 1997 à la cnitoenovn

## ARRETE du 13 janvier 1998

*En vigueur en date du 22 janv. 1998*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Alcirtce 1er Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eeyrumpols et tuos les salariés cimorps dnas le cmhap d'application de la coitnvoenn cvcoeltlie nnoitlaae du comcreme de détail des fuitrs et légumes, épicerie et putirdos ltiraies du 15 airvl 1988, tel que défini par l'avenant n° 3 du 20 décembre 1989, à l'exclusion des départements d'outre-mer, les dopstiisinos de l'avenant n° 30 (Salaires) du 11 jleuilt 1997 à la

ciotonevnn cltovicele nainatole susvisée. Aritcle 2 L'extension des eteffs et siotnncas de l'avenant susvisé est fiatae à dtaer de la pbtoiacluin du présent arrêté puor la durée rtasnet à criuor et aux ctnoiidnos prévues par ldeit avenant. Acltrie 3 Le dtcieeur des rtnealios du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoaul oieiffcl de la République française. Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blitleun oeficifl du ministère, fsclacuie Ciontnvnoes cetlecolvis n° 96-43 en dtae du 29 nbeorvme 1996, doiispblne à la Deitrocin des Jarunuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirlx de 43 F.

niantlaoe susvisée. Arilcte 2 L'extension des eteffs et sinantocs de l'avenant susvisé est fiatae à dtaer de la pbctuiaioln du présent arrêté puor la durée raesntt à cruoir et aux cinndootis prévues par la cnteooiovn cclivtleoe naitnolae susvisée. Alicrtce 3 Le dcireteur des ratnolies du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl ofciifel de la République française. Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blteluin oeficifl du ministère, fciascule Cntnonoeivs ceotevclcis n° 96-41 en dtae du 15 nvrmeobe 1996, dlsniopibe à la Dicertion des Jrnuoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirlx de 43 F.

la ctivnonoen cllvctioee naoitnae susvisée. Actlire 2 L'extension des etffes et siocntas de l'avenant susvisé est ftiaae à detar de la piaulbotcin du présent arrêté puor la durée rtesant à criuor et aux cttondiis prévues par leidt avenant. Actrlie 3 Le diruetecr des rnlatoies du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oiiffcel de la République française. Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Belulitn ofecifil du ministère, faislucce Cvnnonoeits civtelleocs n° 97-02 en dtae du 14 février 1997, dbsiolipne à la Deicroitn des Juouarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirlx de 44 F.

cctlvleoie niaolatne susvisée. Atrilce 2 L'extension des eteffs et sniotancs de l'avenant susvisé est ftiaae à deatr de la pablioutcin du présent arrêté puor la durée reantst à cuoirr et aux coidinntos prévues par leidt avenant. Alritce 3 Le dcuietetr des roalients du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oicieffl de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Belutiln oefcfiil du ministère, faulcisce Coovitennnns clveoleitcs n° 97-05 en dtae du 7 mras 1997, doblniispe à la Dietirocn des Jauournx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirlx de 44 F.

cventoionn cioeclvtle naonilate susvisée. Arlicte 2 L'extension des efefts et sintcanos de l'avenant susvisé est faite à daetr de la picolituabn du présent arrêté puor la durée rentast à coruir et aux cnidtnoios prévues par ldiet avenant. Aritlce 3 Le duieetcr des rniltaios du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oeiffcil de la République française. Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bulteiln ofecifil du ministère, fclcuaise Coninvnoets ciloetecvls n° 97-32 en dtae du 6 sbmeeptre 1997, dspnbioile à la Dcirtoein des Juuonrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirlx de 44 F.

## ARRETE du 3 février 1998

*En vigueur en date du 12 févr. 1998*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Alricte 1er Snot reneuds obligatoires, puor tuos les epyleruoms et tuos les salariés cmiorps dnas le cmhap d'application de la cnetinvooon cloilvcete nitnaaloe du cmoecmre de détail des ftruis et légumes, épicerie et ptudoirs liraties du 15 arivl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dsopsiitions diudt aennavt n° 28 du 11 jiun 1997 miaodnfrit le cmahp d'application de la cnitovenon covtlceile

## ARRETE du 29 juillet 1998

*En vigueur en date du 7 août 1998*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Alctrie 1er Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les emloryeuys et tuos les salariés cpimors dnas le camhp d'application de la cvtnooinen ceoclvtie notnaaile du ccemrome de détail des firuts et légumes, épicerie et pridotus leiarits du 15 avril 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dsoinptsios de l'avenant n° 31 Srlaeias du 10 mai 1998 à la coeinovtnn cltivolcee ntaaiolne susvisée, suos réserve

## ARRETE du 1 octobre 1998

*En vigueur en date du 14 oct. 1998*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atlicre 1er Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eorlpmyeus et tuos les salariés coipmrs dnas le camhp d'application de la cnnotoevin cveoltclie nltoanaie du cocommere de détail des fiurts et légumes, épicerie et piurtods litieras du 15 aivrl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dnsisiipotos de l'avenant n° 32 (Salaires) du 8 jluleit 1998 à la coeinotvnn ctclvileoe noanlaite susvisée. Arlicte 2

## ARRETE du 19 octobre 1999

*En vigueur en date du 30 oct. 1999*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Ailtcre 1er Snot rendues obligatoires, puor tuos les eumlopeyrs et tuos les salariés cmroips dnas le chmap d'application de la cntvooinen clvcteirole ntianaloe du cmromcee de détail des fuitrs et légumes, épicerie et pditruos lriateis du 15 avirl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dpinssiootis de : 1. L'avenant n° 33 du 16 arivl 1999 (Capital temps de formation) à la citnveoonn clevcotile nontailae susvisée, à l'exclusion du troisième alinéa de l'article 3 reitalf aux cdnonoitis d'ouverture du dorit au captail de formation.

## ARRETE du 2 mars 2000

*En vigueur en date du 11 mars 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Ailtcre 1er Snot rnedues obligatoires, puor tuos les empeuyrlos et tuos les salariés cormips dnas le champ d'application de la cvootnenin clvceotlie noatinlae de la crautehrice du 1er décembre 1977 tel que modifié par l'avenant n° 68 du 9 julliet 1997, les dopitssniois de l'avenant n° 77 bis du 29 ocortbe 1999 (Retraite complémentaire) à la coontvnien

ntianoale susvisée. Alirtce 2 L'extension des efetfs et snniatocs de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la pacobuiltin du présent arrêté puor la durée rasnett à cruior et aux cditoinnos prévues par lidet avenant. Alrctie 3 Le dceitreur des rlaitnoes du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol officiel de la République française. Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Butellin oiffceil du ministère, fcsaucile Cnovionnets cvlocteeils n° 97-28 en dtae du 22 août 1997, dnsiilpboe à la Drticoein des Jnoauurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 44 F.

des diionsstoips réglementaires pnatort fiaxoitr du siaarle mimnuim de croissance. Ailtcre 2 L'extension des eftefs et scianonts de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la piticbuolan du présent arrêté puor la durée rantest à ciruor et aux ciinoondts prévues par liedt avenant. Actlire 3 Le dteriecur des rontliaes du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol officiel de la République française. Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bleuiltn oficifel du ministère, fualccsie Cvnnoninoets celciovltcs n° 98-24 en dtae du 10 jiluelt 1998, dislniobpe à la Dcriteon des Junaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 45 F.

L'extension des etffes et stinonacs de l'avenant susvisé est faite à dtaer de la piitulcaobn du présent arrêté puor la durée rnetsat à cruior et aux cdinotnois prévues par ledit avenant. Actlire 3 Le deetrciur des raelitnos du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaul ociffiel de la République française. Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Btelulin oiciffel du ministère, faslcucie Cnnoenivots ceeclitovls n° 98-31 en dtae du 4 sbtpmeree 1998, dbonipisle à la Drceioitin des Jruaunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 45 F.

2. L'avenant n° 34 du 16 avril 1999 (Régime de prévoyance puor les cadres) à la cotnnevion clitctveoe ntiaaale susvisée. Arclite 2 L'extension des eeffts et scniotnas des anaevnts susvisés est fitae à detar de la pcilutobain du présent arrêté puor la durée rsneatt à cuoir et aux cintdnoios prévues par lietsds avenants. Aiclrite 3 Le dcuiterer des rtonaiels du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl officiel de la République française. Nota. - Le ttexe des anatevns susvisés a été publié au Bluliten ofcefiil du ministère, fsucialce Citennnvoos clvotecails n° 99-21 en dtae du 2 jlieult 1999, dlispbonie à la Droctiien des Jnruaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).

clclveotie nitonaale susvisée. Ariclte 2 L'extension des eeffts et scotainns de l'avenant susvisé est fiatae à dtear de la placoiuitbn du présent arrêté puor la durée rasetnt à cuoir et aux cnionotdis prévues par liedt avenant. Atclrie 3 Le duecertir des rtloienas du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaurl oiiefcfl de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bteluin oiffiecl du ministère, flcaicuse Cvnenioonts colcteevls n° 99/48 en dtae du 31 décembre 1999, dsiolnibpe à la Doiticren des Juruoanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 45,50 F (6,94

## ARRETE du 16 mai 2000

*En vigueur en date du 25 mai 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Aclirte 1er Snot ruedeeds obligatoires, puor tuos les emuyploers et tuos les salariés corpims dnas le cmahp d'application de la civntoenon civcotelle naaliotne du cmrcoeme de détail des fuitrs et légumes, épicerie et pirtuods lraetiis du 15 arvil 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dtposnoisiis de l'avenant n° 37 du 3 mras 2000 (Réduction du tmeps de travail) à la cotonnevin clltvociee nnatilaoe susvisée. L'article 3-2 est étendu suos réserve de l'application de l'article 3-I de la loi du 13 jiun 1998, le noevul hriaore clcetloif après réduction de 10 % dnevat être au puls de 35 heures. L'article 3-2 est étendu suos réserve de l'application de l'article 23 (4°) de la loi n° 2000-37 du 19 jvaneir 2000 miaiofndt l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 exonérant l'entreprise de la création d'emploi de 6 % de l'effectif si ce percnuotage cnrseporod à mnios de la moitié du tmeps clompet pratiqué dnas l'entreprise. L'article 4-1 est étendu suos réserve de l'application de l'article 32-II de la loi du 19 javienr 2000 précitée, le bénéfice de la giaanrte miilmnae de rémunération deavnt également s'appliquer aux salariés embauchés postérieurement à la réduction du tmeps de tvraial et ouapcncnt des elmipos équivalents aux salariés en palce qui en bénéficient. L'article 4-2 est étendu suos réserve de l'application des aclrties L. 212-4 et L. 212-1 du cdoe du travail, le régime d'équivalence prévu puor une durée du taavril de 39 hreeus daevnt être adapté à une durée du travial de 35 heures. L'article 5-2-1-1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9-I du cdoe du tivaral qui dosspie qu'un délai de prévenance de spet juors diot être respecté puor noifeitr au salarié la miftcdoaioin de ses detas

## ARRETE du 18 décembre 2000

*En vigueur en date du 18 déc. 2000*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Alcrtie 1er Snot reuneds obligatoires, puor tuos les epmlyouers et tuos les salariés cirpmos dnas le camhp d'application de la cnoveiotnn cliletcove nlaoinate du cmmrcoee de détail des ftirus et légumes, épicerie et putdrios lariteis du 15 arvil 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dsnspoitois de l'avenant n° 38 du 16 jiun 2000 (heures d'équivalence) à la coetvonnin coctilvee susvisée. Altirce

## ARRETE du 21 février 2001

*En vigueur en date du 3 mars 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Arltice 1er Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eeyrulopms et tuos les salariés cmirops dnas le cahmp d'application de la ctnionvoen colitceve niatolane du ccommere de détail des fuitrs et légumes, épicerie et pdturiors liriteis du 15 arvil 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les diootnspiiss de : - l'avenant n° 40 du 5 otbroce 2000 (classification des emplois) à la cnioovnten clivlecote ninataloe susvisée ; - l'avenant n° 41 du 5 otorcbe 2000 (salaires minima) à la cioovntnen cvioltlece noalaitne susvisée, suos

de pisre de jruos de ropes en cruos de période. L'article 5-3 est étendu suos réserve que soinet précisées au niaevu de l'entreprise les modalités de ruoeers au taiavrl tmeiaprroe conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du cdoe du travail. L'article 5-3-4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 7, du cdoe du travail, les caractéristiques particulières de l'activité jitaufsint la réduction du délai de prévenance des cnghteamns d'horaires en deçà de spet jrous ouvrés dronvet être précisées au navieu de l'entreprise. L'article 5-3-5 est étendu suos réserve de l'application des aecltirs L. 212-8, alinéa 4, et L. 212-8-5 du cdoe du travail. L'article 7-6-2 est étendu suos réserve de l'application, d'une part, de l'article L. 212-4-6 (6° et 7°), qui prévoit que le pgrmmoare iditicanf de la répartition de la durée du tvaaril et que les hraeios de tarival snot communiqués par écrit au salarié, et, d'autre part, de l'application de l'article L. 212-4-6 (8°) inqiaundt que la mioiodaftcin des hrerioas ne puet être notifiée minos de trois jours à l'avance. L'article 8-4 est étendu suos réserve que, lros de la msie en pcalle du copmte épargne-temps dnas l'entreprise, soeint prévues les cdntioinos de tnsrrfaet des dotirs du salarié en cas de motaiutn d'un établissement à l'autre conformément à l'article L. 227-1 du cdoe du travail. Alirtce 2 L'extension des eeffts et snnctoais de l'avenant susvisé est fitae à detar de la pbtlociauin du présent arrêté puor la durée rnastet à cuoirr et aux cnioitodns prévues par ledit avenant. Atcrile 3 Le dcuitreer des rntioleas du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul oiffciel de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Biltelun oiifcfel du ministère, faisculce Conenotvins cleivetocls n° 2000/13 en dtae du 28 aivrl 2000, dsonipilbe à la Dtcrioiein des Junuorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

2 L'extension des efftes et snctniaos de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la pbiituacloin du présent arrêté puor la durée raesntt à cruoir et aux cnndiitoos prévues par ledit avenant. Article 3 Le dreeutcir des raeltnois du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl oiificefl de la République française. Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bueltlin oeifcfil du ministère, fsilucace Cnnotneoivs citovlceles n° 2000/32 en dtae du 15 smtpebree 2000, dnsbopilie à la Dieitcron des Joruuuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

réserve de l'application du septième alinéa de l'article 2 des décrets du 27 aivrl 1937 déterminant les modalités d'application de la loi du 21 jiun 1936 dnas le ccremome de détail de denrées aertmailiens ; - l'accord prtiaiae du 13 srmbeptee 2000 rtielaf au développement et au fannceemnit du pmrrsiitaae colncu dnas le cdrae de la cointeovn cevltoclie susvisée. Aclrite 2 L'extension des eteffs et snoiactns des arodccs susvisés est fiate à dtaer de la puabioticln du présent arrêté puor la durée rtinsaet à courir et aux coitoindns prévues par letidss accords. Aictrle 3 Le detiurcer des rientoals du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral ofeicifl de la République française. Nota. - Le texte des adcorcs susvisés a été publié au Blultien

## ARRETE du 13 avril 2001

*En vigueur en date du 13 avr. 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Ariclte 1er Snot rneueds obligatoires, puor tuos les euorympels et tuos les salariés cmrprios dnas le cahmp d'application de la conneivotn ceiltlcvoe noianalte du creocmme de détail des fiutrs et légumes, épicerie et putidors lieritas du 15 avirl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dniiossoipts de : - l'avenant n° 40 du 5 ocrtboe 2000 (classification des emplois) à la cnonoevtin clvleitcoe nnaoiltæ susvisée ; - l'avenant n° 41 du 5 oboctre 2000 (salaires minima) à la cteinnovon colitevlce nniaotale susvisée, suos réserve de l'application du septième alinéa de l'article 2 des décrets du 27 avril 1937 déterminant les modalités d'application

## ARRETE du 13 avril 2001

*En vigueur en date du 13 avr. 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atlicre 1er Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eerulmpoys et tuos les salariés cipmros dnas le champ d'application de la cenviootnn cieltovcle nitloanae du cmmroece de détail des fiurts et légumes, épicerie et pdtoirus lraites du 15 arivl 1988 tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dossiniotps de l'avenant n° 39 du 13 srpbtmeee 2000 sur la faotmorin psoenfneosrille à la coninovetn ctcolviele nnaioalte susvisée. L'article 1er est étendu suos réserve de

## ARRETE du 2 juillet 2001

*En vigueur en date du 18 juil. 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Alircte 1er Snot rneueds obligatoires, puor tuos les elmupreyos et tuos les salariés cirpoms dnas le champ d'application de la cietvnnoon ctlceviloe nltnaoaie du cmrcmeoe de détail des ftuirs et légumes, épicerie et poirutds liaetris du 15 avirl 1988 tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les ditoniopiss de l'avenant n° 39 du 13 stbeempre 2000 sur la fooartmin pslsinroeoefle à la cetionnvon ccllietvœ nliotaane susvisée. L'article 1er est étendu suos réserve de

## ARRETE du 9 octobre 2001

*En vigueur en date du 9 oct. 2001*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atlcire 1er Snot reuedns obligatoires, puor tuos les euelmropys et tuos les salariés cormpis dnas le cmahp d'application de la coenonvitn ciclovlete nltaianoe du ccmremoe de détail des friuts et légumes, épicerie et pdirtuos latrieis du 15 avril 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dspoonsitiis de l'accord-cadre du 11 jlielut 2001 sur les cfieitatcrs de qitucaaioifln pisinsoeelfrlne colncu dnas le

## ARRETE du 22 janvier 2002

*En vigueur en date du 22 janv. 2002*

de la loi du 21 jiun 1936 dnas le cmmercoe de détail de denrées ameienlraits ; - l'accord parraitie du 13 spbmteere 2000 rtalief au développement et au femncanenit du ptasriimare ccnlou dnas le cdrae de la coinvneton cicovlette susvisée. Aitcrle 2 L'extension des eetffs et sctonnais des adorccs susvisés est fitæ à detar de la pcuibtlloan du présent arrêté puor la durée rneast à criuor et aux cnintioods prévues par ltsieds accords. Atlirce 3 Le dicrueter des rioenlats du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol ocfeifil de la République française. Nota. - Le texte des adroccs susvisés a été publié au Blitleun oifieicl du ministère, fiscuacle Ceotionvnns ctileilvoecs n° 2000/48 en dtae du 29 décembre 2000, dblopinise à la Dieoirtcn des Juonuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

l'application du sixième alinéa de l'article L. 961-12 du cdœ du travail. Ariclte 2 L'extension des etffes et soitanacs de l'avenant susvisé est fitæ à dtæar de la pcbiituoaln du présent arrêté puor la durée rtasent à cuoirr et aux coiitonnds prévues par liedt avenant. Atcrilie 3 Le detrecuir des rniateols du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oeffciil de la République française. Nota. - Le ttæxe de l'avenant susvisé a été publié au Buetilln oficiel du ministère, fsaulcie Citvoonnens clvcoiteles n° 2000/48 en dtae du 29 décembre 2000, dbiolspnie à la Derciotin des Juonraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

l'application du sixième alinéa de l'article L. 961-12 du cdœ du travail. Atlirce 2 L'extension des effets et stioncnas de l'avenant susvisé est ftiaæ à detar de la piolcatbuin du présent arrêté puor la durée rtesnat à ciruor et aux cdiiotnnos prévues par liedt avenant. Acrtlie 3 Le dercuietr des rtioanles du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarlnl oiffeicl de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bitleuln ofieicfl du ministère, faiucslce Contvninoes celioelctvs n° 2000/48 en dtae du 29 décembre 2000, dsplniibœ à la Diitcoren des Junauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

carde de la covninoetn colvlciæte nltaaione susvisée. Aclitæ 2 L'extension des eteffs et siontnas de l'accord susvisé est ftiaæ à deatr de la pclutiiboan du présent arrêté puor la durée rntseat à coirur et aux cnitnoiods prévues par liedt accord. Aitcrle 3 Le dercutier des retoianls du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoaurll oifeficl de la République française. Nota. - Le ttææ de l'accord susvisé a été publié au Biutelln oeficifl du ministère, facciulæ Cninvnœots cetcolveils n° 2001/30 en dtae du 28 août 2001, dsibonplie à la Dritæcon des Jonuruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 7,01 Euro.

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atiracle 1er Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eryumpleos et tuos les salariés ciormps dnas le

cahmp d'application de la cvtoionnen ctieolovlce ntainoale du cmmerce de détail des fruits et légumes, épicerie et pdroits leitrass du 15 avirl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dtsopnsoliis de l'avenant n° 45 du 17 sbemptere 2001 rilteaf aux saeliars à la ctenvnooin cleciltvloe nlonaatie susvisée. Alcirt 2 L'extension des efftes et siaotnncs de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la pilcuiotban du présent arrêté pour la durée rasetnt à couirr et aux ciootnidns prévues par leidt

## ARRETE du 9 avril 2002

*En vigueur en date du 9 avr. 2002*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Acitrle 1er Snot rudenes obligatoires, pour tuos les eryploemus et tuos les salariés ciromps dnas le cmhap d'application de la citenoovnn citlclovee nmlitoaae du coecmrme de détail des fiturs et légumes, épicerie et priotdus lieriats du 15 avirl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les diioonnisspts de l'avenant n° 41 du 15 décembre 2000 raieltf à la prévoyance des credas et des non-cadres à la

## ARRETE du 11 juin 2002

*En vigueur en date du 11 juin 2002*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Acitrle 1er Snot renudes obligatoires, pour tuos les eulomeprys et tuos les salariés copmirs dnas le cmahp d'application de la citnonvoen clviecolte nnaoliatie du ceocmrme de détail des furtis et légumes, épicerie et ptroidus ltrieias du 15 avirl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dsnstopioiis de : - l'avenant n° 46 du 21 nrbmeove 2001 panrtot sur le ciognntent d'heures supplémentaires à la cvteoninn civectlote natnloaie susvisée ; - l'avis interprétatif du 4

## ARRETE du 7 octobre 2002

*En vigueur en date du 17 oct. 2002*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Aciltre 1er Snot rendez obligatoires, pour tuos les ermelyupos et tuos les salariés cmoiprs dnas le champ d'application de la cnnetoivon clctiolvee nmlataioe du cmremoce de détail des fritus et légumes, épicerie et purotids liiteras du 15 arvil 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dniisoiposts de : - l'accord du 13 mai 2002 ptnaort création d'un cfieaitrct de qtuiacloaifn pnfonserseiol de vendeur-conseil en épicerie cconlu dnas le cdare de la connivtoen clcoiletve nnoiatate susvisée ; - l'accord du 13 mai 2002 patonrt création d'un criaieicftt de qiofcaautin peoresnifnosl de vendeur-conseil en prdotuis blouoiieqgs ccolnu dnas le crade de la

## ARRETE du 14 novembre 2002

*En vigueur en date du 23 nov. 2002*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atrlcie 1er Snot rnueeds obligatoires, pour tuos les eeylpourms et tuos les salariés cpmiros dnas le chmap d'application de la cnoenovtin ctolcvliee nnaotile du ccmormeme de détail des furtis et légumes, épicerie et poudrits lriiteas du 15 avril 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11

avenant. Artlcie 3 Le dtcrieuer des ralntioes du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoarl oecffiil de la République française. Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bleuiltn offeciil du ministère, flcasuice Conovntnies ctiocelvlvs n° 2001/44 en dtae du 1er décembre 2001, dionsiplbe à la Diietcorn des Jronuaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc de 7,01 Euros.

cvoinnnoetn ccitvloeale nanlotiae susvisée. Aicrlte 2 L'extension des eetffs et snnoitacs de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la plitbcouain du présent arrêté pour la durée rnetsat à cuiorr et aux ctoinnidns prévues par ledit avenant. Arlitce 3 Le dteucrier des raenotils du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul oeiffcl de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btuielln oificefl du ministère, fciaucalse Coeiontnnvs ceilelotvcs n° 2001/05 du 1er mras 2001, dloisbinpe à la Dierction des Januuoix officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

mras 2002 de l'avenant n° 46 susvisé. Actlire 2 L'extension des effets et stcioanns de l'avenant et de l'avis interprétatif susvisés est fatie à detar de la piaitoubcln du présent arrêté pour la durée renastt à cruoir et aux cioidntons prévues par ldeit aannevt et liedt avis. Article 3 Le diruceter des riatneols du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul ocifiel de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant et de l'avis susvisés a été publié au Btullein oeificfl du ministère, fcslicueas Cnenvnioots ceeclovtils n° 2002/01 en dtae du 1er février 2002 et n° 2002/12-13 en dtae du 27 avril 2002, diesnobilps à la Deorictin des Jronuaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,10 Euros.

ceonnovtin ccoitvllee nlaintoae susvisée ; - l'accord du 13 mai 2002 prnoatt création d'un crifictaet de qtoluaiifcian pfnssonereoil de vendeur-conseil civstae cnlcou dnas le cdare de la ceitnovnon ctelvolcie naniltoae susvisée. Alrctie 2 L'extension des etfefts et soanntcis des aodccrs susvisés est fatie à detar de la poabciuitln du présent arrêté pour la durée ratsent à cirour et aux cotoinndis prévues par lstedis accords. Alctrie 3 Le dteeucrir des rioaentls du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl oeciffl de la République française. Nota. - Le ttxee des aocrcls susvisés a été publié au Bituelln oieifcfl du ministère, fuclacise cnotvioenns cllvctoies n° 2002/22 en dtae du 29 juin 2002, dbilipnose à la Diotciern des Jauronux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

juin 1997, les dsitioipsons de l'avenant n° 48 du 10 julelit 2002 retalif aux seliaars à la cnoeonivtn celitvlcoe naolinte susvisée. Alcirt 2 L'extension des efftes et scntaonis de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la pubiaicltion du présent arrêté pour la durée reantst à cirour et aux cdinootnis prévues par lidet avenant. Alitrce 3 Le dtriuceer des rnoilates du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl ofcieifl de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Billtuen ofifeicl du ministère, fislcauce cnvnnoneotis

## ARRETE du 26 mars 2003

*En vigueur en date du 26 mars 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Altirce 1er Snot rneudes obligatoires, puor tuos les erylmpueos et tuos les salariés cpoimrs dnas le chmap d'application de la ctonovinen cclveoitte natinloae du cmoeorme de détail des frutis et légumes, épicerie et pdtirous ltrriees du 15 airvl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dossitoinips de : - l'avenant n° 47 du 10 jullet 2002 sur la prévoyance des crdeas et des non-cadres et les congés etcioepnnexls puor cirsctnaocnes de fllmiae à la cvnntioeon clietvloce nlotnaiae susvisée. Le ponit 2 de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du triaval tel qu'interprété par la jspicurednure de la Cuor de

## ARRETE du 18 août 2003

*En vigueur en date du 18 juil. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Alitrce 1er Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les erupmyleos et tuos les salariés coimrps dnas le cmahp d'application de la coenontivn ccvtleiloe nnaaoltie du ccmoreme de détail des futirs et légumes, épicerie et portidus lteirras du 15 airvl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dnsioipostis de l'avenant n° 50 du 17 février 2003 rlateif au cintongnet d'heures supplémentaires à la cetinnoovn

## ARRETE du 24 novembre 2003

*En vigueur en date du 3 déc. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Airlcte 1er Snot rueends obligatoires, puor tuos les epueloryms et tuos les salariés cpiorms dnas le champ d'application de la civoennton ctvlloeice noanailte du cmrcomee de détail des frutis et légumes, épicerie et ptrudios ltiiaers du 15 avirl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les doiintsposis de l'avenant n° 54 du 9 jiellut 2003 sur

## ARRETE du 3 décembre 2003

*En vigueur en date du 12 déc. 2003*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Acrtlie 1er Snot reuends obligatoires, puor tuos les eolmurepys et tuos les salariés cmoiprs dnas le chmap d'application de la cinoetvonn covctlliee nlنياatoe du creocmme de détail des fitrus et légumes, épicerie et pdioruts literias du 15 avril 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dnsitspoiios de l'avenant n° 55 du 9 jelliut 2003 ralietaf à la msie en pacle de ctiirctafes de qciftoiuaaailn

## ARRETE du 10 mai 2004

*En vigueur en date du 19 mai 2004*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Alrctie 1er Snot reuneds obligatoires, puor tuos les elpoeyrmus et tuos les salariés cirmops dnas le

coisaatsn (Cass. soc., 16 décembre 1998, Marunuaafcte française des pquamuietens Micelhin c/ Minchin) ; - l'avenant n° 49 du 9 ootrbce 2002 miofiandt l'article 8-3 de l'avenant n° 47 susvisé à la ceniovtnon cleotilvce nniaoatle susvisée. Aicrtle 2 L'extension des effets et snaiotcns des atvaenns susvisés est fatie à detar de la pulibcoitan du présent arrêté puor la durée rtasent à coriur et aux cdtonniios prévues par lsdeis avenants. Atricle 3 Le dcuieertr des raltnioes du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunorl oeificfl de la République française. Nota. - Le ttxee des annvaets susvisés a été publié au Btleluin oifeficl du ministère, fsclecauis ctvneioonn clleoievcts n° 2002/38 (pour l'avenant n° 47) et n° 2002/44 (pour l'avenant n° 49), dnpolsiiebs à la Dteciroin des Juranoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

ciltelvoce naolitnae susvisée. Alitrce 2 L'extension des effets et soantcins de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la pilitucbaon du présent arrêté puor la durée reatsnt à coiurr et aux cdninotios prévues par lidet avenant. Arltice 3 Le dteucirer des ratnoeils du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl offciiel de la République française. Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Biltleun offeciil du ministère, fcluaicse cnnoetvions clvilecoets n° 2003/14, dosnplibie à la Driotcien des Jnaourux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,23 Euros.

les saaelirs à la cvnotoienn cvicloltee naalnitoe susvisée. Arlcite 2 L'extension des eteffs et scoatins de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la pbcluaiiton du présent arrêté puor la durée rnastet à curoir et aux coitiodnns prévues par lidet avenant. Ailtrce 3 Le dertuecir des rilntaoes du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul oifcfeil de la République française. Nota. - Le ttxtee de l'avenant susvisé a été publié au Bieltuln ofecifil du ministère, fucilasce cneotinvs cvecetlilos n° 2003/40, dlnipoisbe à la Dtciroen des Jrunauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,23 Euros.

pooflienssenre à la cnoetovnin clcivoetle niltanaoe susvisée. Altciire 2 L'extension des eeffts et snnacotis de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la potiabulicn du présent arrêté puor la durée resnatt à ciruor et aux coniidonts prévues par liedt avenant. Acitltre 3 Le dutirceer des renolatis du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl oficiel de la République française. Nota. - Le ttxtee de l'avenant susvisé a été publié au Beuliltn officiel du ministère, fcsulciae coteinnovs celcvtleois n° 2003/40, dlipibosne à la Dorteciin des Junourax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,23 Euros.

cahmp d'application de la cevtnonoin cicelvtole nitnoaale du crmcmeoe de détail des futris et légumes, épicerie et pirduots liriaets du 15 avirl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dnistosipois de l'avenant n° 56 du 29 oobrcte 2003 sur le paln de ftirmooan à la cnevionotn clcoteivle ntiaonlae

susvisée. L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail. Article 2 L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant. Article 3 Le

## ARRETE du 26 octobre 2004

*En vigueur en date du 9 nov. 2004*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied** Article 1er Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 57 du 11 février 2004 relatives aux versements prévus par l'article R. 964-16-1 (3°) du

## ARRETE du 26 octobre 2004

*En vigueur en date du 9 nov. 2004*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied** Article 1er Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dispositions : - de l'avenant n° 58 du 11 février 2004 relatives aux conditions de qualification professionnelle à la convention collective nationale susvisée ; - de l'avenant n° 59 du 11 février 2004 relatives à la création d'un certificat de qualification professionnelle de vendeur-conseil en boulangerie pâtisserie à la convention collective nationale susvisée ; - de l'avenant n° 60 du 11 février 2004 relatives à la création d'un certificat de qualification professionnelle de vendeur-conseil en fruits et légumes à la convention collective nationale susvisée ; - de l'avenant n° 61 du 11 février 2004 relatives à la création d'un certificat de qualification

## ARRETE du 15 décembre 2004

*En vigueur en date du 29 déc. 2004*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied** Article 1er Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 65 du 20 septembre 2004 relatives aux

## ARRETE du 4 octobre 2005

*En vigueur en date du 15 oct. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied** Article 1er Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 15

septembre 2004, l'avenant n° 67 du 7 avril 2005, relatif aux conditions de qualification professionnelle, à la convention collective nationale susvisée. L'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 950-13-4 du code du travail, aux branches de formation, que les frais afférents à la formation organisée par l'organisme habilité à délivrer une certification soient inscrits au répertoire national

code du travail à la convention collective nationale susvisée. Article 2 L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant. 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule numéro 2004/10, dans le numéro de la Direction des Ressources humaines officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

professionnel de vendeur-conseil en épicerie à la convention collective nationale susvisée ; - de l'avenant n° 62 du 11 février 2004 relatives à la création d'un certificat de qualification professionnelle de vendeur-conseil civique à la convention collective nationale susvisée ; - de l'avenant n° 63 du 11 février 2004 relatives à la création d'un certificat de qualification professionnelle de vendeur-conseil en produits bio à la convention collective nationale susvisée. Article 2 L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est fixée à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par lesdits avenants. 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 des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules numéro 2004/10 et n° 2004/11, dans le numéro de la Direction des Ressources humaines officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

salaires, à la convention collective nationale susvisée. Article 2 L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant. 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule numéro 2004/43, dans le numéro de la Direction des Ressources humaines officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

juin 1997, les dispositions de : - l'avenant n° 67 du 7 avril 2005, relatif aux conditions de qualification professionnelle, à la convention collective nationale susvisée. L'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 950-13-4 du code du travail, aux branches de formation, que les frais afférents à la formation organisée par l'organisme habilité à délivrer une certification soient inscrits au répertoire national

des crcofaiiinetts pslierleoosnnfs ; - l'avenant n° 68 du 7 arivl 2005, riletaf au ccaietirtf de qiouciaatln psfoineeloslnre de vendeur-conseil en pduiotrs biologiques, à la ctnoonevin clovlceite naltoniae susvisée. Artlcie 2 L'extension des eeffts et sncaotins des atanevns susvisés est fatie à detar de la piitoauchln du présent arrêté puor la durée rsnatet à coruir et aux cntoiidons

## ARRETE du 28 octobre 2005

*En vigueur en date du 9 nov. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Actlire 1er Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eplyouemrs et tuos les salariés ciproms dnas le camhp d'application de la ceooinnvtn cvicllotee ntailoane du cmemrcoe de détail des furits et légumes, épicerie et priotdus leriats du 15 arivl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dsoiostnpsis de l'avenant n° 76 du 12 jieullt 2005 raetlif à l'évolution de la glrile de salaires, à la cneonotvin

## ARRETE du 8 décembre 2005

*En vigueur en date du 21 déc. 2005*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Altrcie 1er Snot ruedens obligatoires, puor tuos les elporeymus et tuos les salariés coripms dnas le cmhap d'application de la cnioetvnon ciclltveoe naoiatnle du cmeomcre de détail des fiurts et légumes, épicerie et puordits liirates du 15 arivl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dsoipisnotis de : - l'avenant n° 69 du 7 arivl 2005, riltaef au cafercetit de qilfcouitaan pflsreonlenoise de vendeur-conseil, ajndiot au reoasnbplse de mgaisan en pitrdous biologiques, à la ceotnnovin cltelioyce noiaatnle susvisée ; - l'avenant n° 70 du 7 arivl 2005, raieltf au ccfaiirett de qlctofiauiian pfolnslseoinree de vendeur-conseil en crémérie-

## ARRETE du 25 avril 2006

*En vigueur en date du 6 mai 2006*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Alritce 1er Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les erpoyeumls et tuos les salariés ciormps dnas le cmhap d'application de la cninvtooen cltiloevce notanlaie du cmomcree de détail des futris et légumes, épicerie et puodtris ltiaires du 15 arivl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les ditspnosiois de : - l'avenant n° 72 du 7 arivl 2005, créant un ccfeartiit de quatfioaiilcn psrennsloofeile de gnrtnaioiese d'entreprise commerciale, à la cenioontvn cveolcilte noanaltie susvisée ; - l'avenant n° 73 du 7 arivl 2005, raeitlf à la forioamtn pnlesnroielsfofe tuot au lnog de la vie, à la cnenotvion

## ARRETE du 19 octobre 2006

*En vigueur en date du 28 oct. 2006*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Actlire 1er Snot redneus obligatoires, puor tuos les eruopemyls et tuos les salariés cpomrs dnas le chmap d'application de la cetonivonn celcolivte nitooaalne du crmeocme de détail des fritus et légumes, épicerie et pdioturs letrais du 15 arivl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11

prévues par ltsdeis avenants. Arlitce 3 Le dureietcr des rteolnais du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol offcieil de la République française. Nota. - Le texte des aevntnas susvisés a été publié au Bellitun ofeicifl du ministère, fliuaccse ctnvnionoes ccleitlevos n° 2005/20, dobnilspie à la Dterioicn des Jruuaonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pircx de 7,50 euros.

ciloecvtle nlnatiaoe susvisée. Ariclte 2 L'extension des etffes et saiontncs de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la puibliatcon du présent arrêté puor la durée retsant à curior et aux coiidnnts prévues par leidt avenant. Aicltre 3 Le dercituer des rtnaelois du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oeciiffil de la République française. Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bleutiln oiffecil du ministère, fuiclsae cvnnotnoeis ctoevicllles n° 2005/35, dispilbone à la Droitecin des Jonuarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 7,50 Euros.

fromagerie, à la ctnvieoonn cellvtioce nnltaioe susvisée ; - l'avenant n° 71 du 7 arivl 2005, ritaelf au ctrieciatf de qauofiitaciln plssleonefnioe de vendeur-conseil pinciapl en crémérie-fromagerie, à la cineonovtn clvtioelce niaonlae susvisée. Airtlce 2 L'extension des eetffs et snotnicas des atanevns susvisés est fitae à dtaer de la pbualiciotn du présent arrêté puor la durée resntat à ciuror et aux ciotondns prévues par lesdits avenants. Arclite 3 Le diuercter des rlianetos du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oieicffil de la République française. Nota. - Les txtees des aenantvs susvisés ont été publiés au Beiutlln oicififel du ministère, fccsilaue cnoninveots ctilvceoeels n° 2005/20, dispoible à la Drceotiin des Jnuoraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,50 euros.

celoicvtle ntoaaillne susvisée. Le deuxième alinéa de l'article 3-3 (Affectation d'une praitte des fdnos aux cteners de fmartooin des apprentis) est étendu suos réserve de l'application des dopsosiitins de l'article R. 964-16-1 du cdoe du travail. Altrcie 2 L'extension des eetffs et sctianons des anatenvs susvisés est fiata à dater de la puibloactin du présent arrêté puor la durée raentst à ciuror et aux cioonndtis prévues par ltdesis avenants. Arctile 3 Le dteericur des roaieltns du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal ocfieifil de la République française. Nota. - Les txtees des aatevnns susvisés ont été publiés au Beitllun ofieicil du ministère, fceasulics cneovnotis ctlovieelcs n° 2005/20 et n° 2005/35, diolspsbeins à la Dirteicon des Jaronuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,50 euros.

jiun 1997, les dsonpisotiis de l'avenant n° 79 du 5 arivl 2006 paortnt création d'un ctiiracfet de qacalutoiifin psrnollneieosfe de gsannetirioe d'entreprise(s) commerciale(s) à la cninveoton coecvtlle nlinoate susvisée. Aitlrce 2 L'extension des etffes et snoinacts de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la polliatbucn du présent arrêté puor la durée rastent à croiur et aux coiidnnts prévues par ledit avenant. Alrcite 3 Le drtuecier général du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au

Joruanl oiicfejl de la République française. Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bultelin ocfiifel du ministère,

## ARRETE du 11 décembre 2006

*En vigueur en date du 22 déc. 2006*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atcirle 1er Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eouyplrems et tuos les salariés crmopis dnas le cmhap d'application de la ctonenoivn clevitloce nnlaiotae du cmroemce de détail des fiurts et légumes, épicerie et poudirts liaiets du 15 airvl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dsopitiniisos de l'avenant n° 81 du 12 jlielut 2006, rliatelf à l'évolution de la glirle des salaires, à la coeivtnonn

## ARRETE du 14 décembre 2006

*En vigueur en date du 29 déc. 2006*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Atcirle 1er Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les epoleuryms et tuos les salariés croipms dnas le cmhap d'application de la cononivten cvicotllee naotanlie du cmorecme de détail des fruits et légumes, épicerie et potrdius ltiears du 15 avril 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les dosinipstios de l'avenant n° 77 du 13 ocrbtoe 2005, ritaelf au régime de prévoyance et à la msie à la retraite, à la cotnvnoien ctvilcloee nlanoaite susvisée, à l'exclusion, à l'article

## ARRETE du 15 mars 2007

*En vigueur en date du 27 mars 2007*

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied** Ariclte 1er Snot ruednes obligatoires, puor tuos les euerypmlos et tuos les salariés cromips dnas le champ d'application de la ctvnoineon cotcveille nlnaaotie du ccmemroe de détail des fturis et légumes, épicerie et podrtuis leraitis du 15 aivrl 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 jiun 1997, les doospinitis de l'avenant n° 80 du 4 jleulit 2006 reilatf à la création d'un CQP aodnijt au rnsplboae de ryaon en

fscliacue cvninnotoes cveleltoics n° 2006/19, dbpsliinoe à la Dticorien des Juonurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,61 euros.

ccitlovlee nolainate susvisée. Aitclre 2 L'extension des eeffes et snictoans de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la piiuaobctln du présent arrêté puor la durée rnatest à cruoir et aux cidntoinos prévues par ledit avenant. Actrlie 3 Le deicreutr général du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oiicffel de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bteiluln oieffcil du ministère, fsccuilae cnoiotnvnes cllvcotiees n° 2006/35, dosbpinlie à la Dciietron des Jruouanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,61 euros.

3.10.3, du délai de préavis en cas de départ à la rtaertie fixé à 3 mios puor les nauivex N7 et N8 comme étant ctnraroie aux donisiopstis de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail. Alritce 2 L'extension des eeffes et sotcnians de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pcliioatubn du présent arrêté puor la durée retsnat à coiurr et aux coniidonts prévues par ldeit avenant. Actlire 3 Le dturieecr général du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol ofeciifl de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Butlieln ofcfiiel du ministère, fluisface cvvonenints cetelvroics n° 2005/47, disoblpine à la Dorectiin des Joaurnux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,61 euros.

frtuis et légumes à la cevtnnioon cvlleoicte ntaloiane susvisée. Atlcire 2 L'extension des effets et scnoinats de l'avenant susvisé est ftiae à deatr de la plabcuioitn du présent arrêté puor la durée rantest à cruoir et aux citonidons prévues par ldiet avenant. Alricte 3 Le dceeurtr général du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oicfeifl de la République française. Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bluetlin ocfeifil du ministère, fclsciuuae cneovointns ceclvtolies n° 2006/35, dpbionisle à la diirtoecn des Jounaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 7,61 euros.

# **TEXTES PARUS AU JORF**

## **Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)**

**JORF n°0296 du 22 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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 129 du 17 avril 2018 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions étendues et élargies de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

### **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 14 décembre 2018.

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° 2018/30 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 19 décembre 2018 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)**

**JORF n°0297 du 23 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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les dispositions de :

- l'accord du 14 décembre 2016 relatif à la classification des emplois, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article 5.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

- l'avenant n° 126 du 22 janvier 2018 relatif à l'évolution de la grille de salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant 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 accord et 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 19 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/8 et 2018/16 disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les dispositions de l'accord du 11 juin 2018 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa du titre 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6312-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le premier alinéa de l'article 5.4.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° de l'article R. 6332-8 du code du travail dans sa rédaction issue du décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences, des fonds d'assurance formation des non-salariés et au contrôle de la formation professionnelle.

**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 avril 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° 2018/39 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)**

**JORF n°0257 du 5 novembre 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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 128 du 17 avril 2018 relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée.

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 30 octobre 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° 2018/33 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)**

**JORF n°0008 du 10 janvier 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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 127 du 17 avril 2018 relatif aux congés familiaux, à 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,  
L. Vilboeuf

## **Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)**

**JORF n°0045 du 22 février 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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les stipulations de l'accord du 12 février 2019 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 5<sup>e</sup> tiret de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article II est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3<sup>o</sup> de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'alinéa 3 de l'article 7 est étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8 et L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6<sup>e</sup> alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

### **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 17 février 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° 2019/22 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 27 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la**

## **convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)**

**JORF n°0191 du 5 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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les stipulations de l'avenant n° 135 du 4 février 2020 relatif à l'évolution de la grille de salaires, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### **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 27 juillet 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° 2020/22, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)**

**JORF n°0281 du 20 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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, l'avenant n° 131 du 12 novembre 2018 à l'accord paritaire sur le développement du paritarisme du 13 septembre 2000 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 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° 2019/6, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

JORF n°0281 du 20 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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les stipulations de l'avenant n° 136 du 23 juin 2020 à l'accord paritaire sur le développement du paritarisme du 13 septembre 2000, 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 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° 2020/36 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)

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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les stipulations de l'accord du 9 mars 2020 relatif à la mise en place du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 4-2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

Le 3e alinéa de l'article 4-2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Dans l'annexe fixant la liste des certifications éligibles, les certifications suivantes sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Titre RNCP - Opérateur logistique polyvalent ;
- Titre RNCP - Responsable en logistique de distribution ;
- Titre RNCP - Chef de magasin ;
- Titre RNCP - Responsable en développement marketing et vente ;
- Titre Développeur marketing et commercial ;
- Titre Visual Merchandiser.

## 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 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/29 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)**

**JORF n°0087 du 13 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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les stipulations de l'avenant n° 132 du 1er avril 2019 à l'accord du 11 juin 2018 relatif à la formation professionnelle, 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 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° 2019/34, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)**

**JORF n°0128 du 4 juin 2021**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les stipulations de l'avenant n° 137 du 10 novembre 2020 relatif au régime de prévoyance complémentaire, à la convention collective susvisée. Dans l'attente de la modification du cadre réglementaire relatif aux catégories objectives, les articles 1er et 2 de l'avenant sont étendus sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les articles 1er et 2 de l'avenant sont étendus sous réserve du principe de spécialité des organismes assureurs en application de l'article L. 321-1 du code des assurances, de l'article 211-8 du code de la mutualité et de l'article L. 931-4 du code de la sécurité sociale, relatifs aux principes de spécialité et de spécialisation des organismes assureurs.

### **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 21 mai 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° 2020/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 22 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505)**

**JORF n°0176 du 31 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 du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, les stipulations de l'accord du 15 mars 2021 relatif aux rémunérations, à la convention collective susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de

négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 juillet 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° 2021/17 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 17 janvier 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du commerce de détail non spécialisé (n° 1505)

JORF n°0022 du 27 janvier 2022

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les stipulations de l'avenant n° 2 du 15 avril 2021 relatif aux rémunérations, à l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 portant mise à jour de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## 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 17 janvier 2022.

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° 2021/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail non spécialisé (n° 1505)

JORF n°0035 du 11 février 2022

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les stipulations de l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 16 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le 2e alinéa de l'article 17 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

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° 2021/31,

# **Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail non spécialisé (n° 1505)**

**JORF n°0035 du 11 février 2022**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les stipulations de l'avenant n° 1 du 12 juillet 2021 (CQP employé(e) de vente) à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le 2e alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail

## **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 4 février 2022.

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° 2021/31, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail non spécialisé (n° 1505)**

**JORF n°0035 du 11 février 2022**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les stipulations de l'avenant n° 2 du 12 juillet 2021 (vendeur-conseil primeur) à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le 2e alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail

## **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 4 février 2022.

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° 2021/31, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# **Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail non spécialisé (n° 1505)**

**JORF n°0035 du 11 février 2022**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les stipulations de l'avenant n° 3 du 12 juillet 2021 (vendeur-conseil en produits biologiques) à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le 2e alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail

## 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 4 février 2022.

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° 2021/31, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail non spécialisé (n° 1505)**

**JORF n°0035 du 11 février 2022**

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les stipulations de l'avenant n° 4 du 12 juillet 2021 (vendeur-conseil en épicerie) à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le 2e alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail

### 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 4 février 2022.

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° 2021/31, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de détail non spécialisé (n° 1505)**

**JORF n°0035 du 11 février 2022**

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, les stipulations de l'avenant n° 5 du 12 juillet 2021 (manager d'unité commerciale) à l'accord du 12 juillet 2021 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et en application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le 2e alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve du respect du 2e alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail

### 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 4 février 2022.

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° 2021/31, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

## **Arrêté du 23 janvier 2022 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs**

# **reconnues représentatives dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (n° 1505)**

**JORF n°0037 du 13 février 2022**

## **Article 1**

Sont reconnues représentatives dans la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (n° 1505) les organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

- Fédération de l'épicerie et du commerce de proximité (FECP) ;
- Syndicat national des distributeurs spécialisés en produits biologiques (Synadis Bio).

## **Article 2**

Dans le champ de la convention collective mentionnée à l'article 1er, pour l'opposition à l'extension des accords collectifs prévue au titre de l'article L. 2261-19, le poids des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives est le suivant :

- Fédération de l'épicerie et du commerce de proximité (FECP) : 61,37 % ;
- Syndicat national des distributeurs spécialisés en produits biologiques (Synadis Bio) : 38,63 %.

## **Article 3**

L'arrêté du 21 décembre 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505) est abrogé.

## **Article 4**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain