

COMMERCES DE GROS

Brochure n° 3044

Générée le 27/03/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. Etendue par arrêté du 15 juin 1972 JONC 29 août 1972. Mise à jour par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 23 juin 1970.....	1
Titre Ier : Dispositions générales.....	2
Champ d'application.....	2
Durée de la convention.....	4
Révision.....	4
Dénonciation.....	4
Convention, accords et avantages acquis.....	4
Adhésions ultérieures.....	4
Commission paritaire de conciliation et d'interprétation.....	5
Participation des délégués des organisations de salariés : aux réunions paritaires.....	5
Extension.....	6
Formalités de dépôt et publicité.....	6
Dispositions finales.....	6
Titre II : Exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés.....	6
Principes du droit syndical et liberté d'opinion.....	6
Exercice du droit syndical.....	6
Négociation collective.....	7
Titre III : Délégués du personnel.....	7
Election.....	7
Effectifs.....	7
Organisation des élections.....	8
Panneaux d'affichage.....	8
Bureau de vote.....	8
Modalités de vote.....	8
Règles de dépouillement.....	8
Heures de délégation.....	9
Local.....	9
Licenciement.....	9
Titre IV : Comités d'entreprise.....	9
Champ d'application.....	9
Composition du comité.....	10
Comités d'établissement et comité central d'entreprise (1).....	10
Attributions et pouvoirs.....	10
Fonctionnement.....	10
Commissions.....	11
Subvention au comité d'entreprise.....	11
Accords antérieurs.....	11
Titre V : Contrat de travail.....	11
Embauchage - Période d'essai.....	11
Modification au contrat de travail.....	12
Rupture du contrat de travail - Préavis.....	12
Remplacement.....	13
Indemnité de licenciement.....	13
Ralentissement de l'activité d'une entreprise entraînant une diminution des heures de travail ou des licenciements et modifications affectant la structure de l'entreprise.....	13
Certificat de travail.....	14
Obligations militaires.....	14
Départ et mise à la retraite.....	14
Retraite complémentaire.....	14
Titre VI : Durée du travail.....	15
Durée légale.....	15
Durée du travail.....	15
Jours fériés.....	21
Travail du dimanche (1).....	22
Travail de nuit.....	22
Titre VII : Absences et congés.....	22
Absences pour maladie ou accident.....	22
Priorité de réembauchage.....	23
Absences fortuites.....	23
Congés payés.....	23
Congés exceptionnels.....	23
Maladie.....	24
Maternité.....	24
Garde d'un enfant malade.....	25
Travail au froid des femmes enceintes.....	25
Titre VIII : Hygiène et sécurité.....	25
Dispositions réglementaires.....	25
Formation des membres du CHSCT.....	25
Formation des délégués du personnel.....	26
Matériel de protection.....	26
Installations sanitaires.....	27
Réfectoires.....	27

Sommaire

Convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. Etendue par arrêté du 15 juin 1972 JONC 29 août 1972. Mise à jour par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Titre IX : Dispositions particulières relatives à l'emploi.....	27
A. - Femmes et jeunes travailleurs.....	27
Egalité de traitement.....	27
Jeunes travailleurs.....	27
B. - Formation professionnelle.....	27
Formation professionnelle et apprentissage.....	27
C. - Commission paritaire de l'emploi.....	28
Commission paritaire nationale de l'emploi.....	28
Textes Attachés.....	29
Accord du 5 mai 1992 relatif à la classification et au salaire conventionnel.....	29
I. Principes généraux.....	29
II. Description du système.....	30
III. Grille de salaires mensuels.....	32
IV. Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) et garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire).....	32
Annexe A : Liste des emplois repères avec leur définition.....	33
Annexe B : Classement des emplois repères.....	36
Avenant I : Cadres.....	37
Bénéficiaires.....	37
Engagement définitif.....	37
Durée du travail.....	37
Indemnité de licenciement.....	37
Départ à la retraite.....	38
Maladie.....	38
Classification des cadres.....	38
Avenant II : Agents de maîtrise et techniciens, secteur alimentaire.....	40
Classification des techniciens et agents de maîtrise.....	40
Bénéficiaires.....	40
Classification.....	40
Durée du travail.....	40
Indemnité de licenciement.....	41
Départ à la retraite.....	41
Maladie.....	41
Avenant II : Agents de maîtrise et techniciens, secteur non alimentaire.....	41
Préambule.....	41
Bénéficiaires.....	42
Classification.....	42
Durée du travail.....	42
Indemnité de licenciement.....	42
Départ à la retraite.....	43
Maladie.....	43
Avenant III : Représentants.....	43
Avenant IV : Accord du 10 octobre 1984 relatif au personnel de livraison et de vente, secteur alimentaire périssable.....	44
Champ d'application.....	44
Période d'essai.....	44
Choix d'un système de rémunération.....	44
Durée du travail.....	44
Responsabilité des personnels de vente et de livraison.....	45
Visite médicale.....	45
Suspension du permis de conduire.....	45
Garanties.....	45
Accord du 24 juin 1987 relatif à la retraite complémentaire dans le secteur des produits surgelés, congelés et crèmes glacées.....	45
Entreprises nouvelles.....	46
Recommandation aux entreprises créées antérieurement à l'accord.....	46
Accord du 6 février 1985 relatif à la formation professionnelle.....	46
Préambule.....	47
Nature et ordre de priorité des actions de formation.....	48
Reconnaissance des qualifications acquises : du fait d'actions de formation.....	48
Moyens reconnus aux instances de représentation de salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.....	49
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.....	49
Durée, conditions d'application de l'accord, périodicité des négociations ultérieures.....	50
Avenant particulier du 14 mars 1988 relatif aux fleurs coupées, plantes vertes et fleuries.....	50
Avenant particulier du 5 juillet 1993 relatif aux produits surgelés, congelés et glaces.....	50
Champ d'application.....	51
Travail au froid des femmes enceintes.....	51
Vêtements de protection.....	51
Organisation du travail au froid.....	51
Garantie de salaire conventionnel complémentaire.....	51
Période d'essai.....	51
Travail du dimanche.....	52
Application.....	52
Demande d'extension.....	52
Accord de branche cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et à l'adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros.....	52

Sommaire

Convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. Etendue par arrêté du 15 juin 1972 JONC 29 août 1972. Mise à jour par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Préambule.....	53
Adhésion à Intergros.....	53
Champ d'application.....	53
Versement des contributions des entreprises employant moins de 10 salariés.....	54
Contribution obligatoire des entreprises employant 10 salariés et plus au titre de la professionnalisation.....	54
Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés.....	54
Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation.....	55
Professionnalisation.....	55
Développement de l'apprentissage.....	56
Certificat de qualification professionnelle (CQP).....	57
Tutorat.....	57
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises.....	57
Négociation-priorités de la formation.....	58
Droit individuel à la formation (DIF).....	58
Engagement de négociation.....	59
Force obligatoire de l'avenant.....	59
Entrée en vigueur de l'avenant.....	59
Accord collectif du 14 décembre 1994 relatif à la création d'un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international.....	59
Dénomination et champ d'intervention.....	60
Objet.....	60
Forme juridique et gestion.....	61
Domiciliation.....	61
Durée.....	61
Composition.....	61
Démission.....	61
Ressources d'Intergros.....	62
Sections professionnelles paritaires.....	62
Date d'effet.....	62
Accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif à la cessation d'activité de salarié d'au moins 58 ans et totalisant 160 trimestres et plus de cotisation au régime de base d'assurance vieillesse dans le commerce de gros Accord du 13 juin 1996.....	62
Accord de l'employeur.....	63
Bénéficiaire.....	63
Conditions de mise en oeuvre de la cessation d'activité.....	64
Conditions en cas de pluralité de départs.....	64
Entrée en vigueur et durée d'application.....	64
Accord du 10 juillet 1997 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	64
Accord du 14 décembre 2001 relatif à l'ARTT.....	67
Préambule.....	67
TITRE Ier : Dispositions générales.....	67
TITRE II : Dispositions relatives aux entreprises réduisant leur temps de travail à 35 heures.....	69
TITRE III : Dispositions diverses.....	75
TITRE IV : Bilan, révision et dénonciation de l'accord.....	76
SECTEUR ALIMENTAIRE.....	77
Accord du 4 juillet 2002 relatif aux objectifs de la formation professionnelle.....	78
Adhésion à INTERGROS.....	79
Champ d'application.....	79
Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance.....	79
Plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés.....	79
Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés.....	80
Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation.....	80
Capital de temps de formation.....	80
Accord du 30 septembre 2002 relatif au travail de nuit.....	82
Préambule.....	82
Champ d'application.....	83
Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit.....	83
Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit.....	83
Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit.....	84
Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit.....	84
Mesures destinées à faciliter l'exercice du travail de nuit en articulation avec l'accès à la formation professionnelle.....	84
Entrée en vigueur.....	84
Accord du 5 mai 2003 relatif au financement et à la participation des délégués dans le cadre de l'étude formation.....	85
Avenant du 27 octobre 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle " Technico-commercial en thermique du bâtiment ".....	86
Objectifs généraux du CQP.....	86
Publics concernés.....	87
Organisation de la formation.....	87
Durée et contenu de la formation.....	88
Conditions d'obtention du CQP.....	88
Reconnaissance dans la grille de classification.....	91
Conditions d'obtention par validation des acquis de l'expérience (VAE).....	91
Extension.....	91
Fiche d'inscription.....	91

Sommaire

Convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. Etendue par arrêté du 15 juin 1972 JONC 29 août 1972. Mise à jour par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Modules de la formation proposés par les centres.....	92
Grille de critères pour l'évaluation des aptitudes professionnelles.....	94
Avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle.....	95
Lexique.....	96
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de gros.....	96
Lettre d'adhésion de la chambre syndicale nationale de ventes et services automatiques (NAVSA) à l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une CPNEFP Lettre d'adhésion du 24 mars 2006.....	96
Avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'avenant du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros.....	97
Modification de l'article 6.2.2.....	97
Portée de l'avenant.....	98
Date d'application.....	98
Durée - Notification - Publicité - Extension.....	98
Avenant du 13 avril 2006 (1) à l'accord du 5 mai 1992 relatif aux salaires et à l'accord RTT du 14 décembre 2001.....	98
Préambule.....	99
Avenant n° 2 du 12 mars 2008 à l'accord du 10 juillet 1997 relatif à la création d'une CPNEFP.....	101
Accord du 13 novembre 2008 relatif à la formation professionnelle.....	102
Accord du 18 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance.....	103
Préambule.....	104
1. Dispositions générales.....	104
2. Contrat national de référence.....	106
3. Information des assurés.....	107
4. Commission paritaire nationale de suivi de la prévoyance.....	107
5. Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord.....	107
6. Date d'effet.....	108
7. Formalités de dépôt.....	108
8. Extension.....	108
Annexe I : Contrat national de référence.....	108
Annexe II : Garanties optionnelles de prévoyance.....	116
Accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine de la vente.....	117
Annexes.....	120
Accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	128
Préambule.....	128
Avenant n° 1 du 14 décembre 2010 à l'accord de classification du 5 mai 1992.....	132
Annexes.....	133
Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif à la création d'un OPCA.....	136
Préambule.....	136
Adhésion par lettre du 6 janvier 2011 de la CFE-CGC BTP À l'accord du 14 décembre 1994 relatif à l'OPCA.....	138
Adhésion par lettre du 6 janvier 2011 de la CFE-CGC BTP à l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif à l'OPCA.....	139
Accord du 13 janvier 2011 relatif à la création d'une commission paritaire de validation.....	139
Préambule.....	140
Avenant n° 1 du 23 février 2012 à l'accord de branche du 13 janvier 2011 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords.....	142
Avenant n° 1 du 23 février 2012 à la convention.....	143
Accord du 17 avril 2013 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année.....	150
Accord du 17 avril 2013 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.....	153
Avenant n° 1 du 23 janvier 2014 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif à la prévoyance.....	157
Préambule.....	158
Accord du 26 juin 2014 relatif à la création de 3 CQP en management commercial.....	158
Annexes.....	160
Accord du 17 décembre 2014 relatif au contrat de génération.....	171
Préambule.....	172
Annexe II.....	176
Avenant n° 2 du 3 mars 2015 à l'accord du 13 janvier 2011 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords.....	177
Avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord du 5 mai 1992 relatif à la classification des cadres.....	178
Avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance.....	179
Préambule.....	180
Textes Salaires.....	182
Salaires Erratum du 15 juin 2000.....	182
Salaires au 1er mars 2000.....	182
Accord du 17 novembre 2006 relatif aux salaires.....	183
Grille des minima conventionnels pour 151,67 heures mensuelles à compter du 1er janvier 2007.....	183
Avenant du 11 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009.....	184
Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009.....	186
Accord du 24 mars 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010.....	187
Accord du 8 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er mars 2011.....	188
Accord du 15 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012.....	190
Accord du 6 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012.....	191
Accord du 12 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013.....	193
Accord du 3 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015.....	194
Textes Extensions.....	197

Sommaire

Convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. Etendue par arrêté du 15 juin 1972 JONC 29 août 1972. Mise à jour par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

ARRETE du 15 juin 1972.....	197
ARRETE du 12 décembre 1972.....	197
ARRETE du 1 octobre 1974.....	197
ARRETE du 5 mars 1975.....	198
ARRETE du 21 avril 1976.....	198
ARRETE du 21 juillet 1976.....	198
ARRETE du 23 octobre 1978.....	198
ARRETE du 22 février 1979.....	198
ARRETE du 29 février 1980.....	198
ARRETE du 4 avril 1980.....	199
ARRETE du 16 décembre 1980.....	199
ARRETE du 20 juillet 1981.....	199
ARRETE du 7 août 1981.....	199
ARRETE du 30 octobre 1981.....	199
ARRETE du 15 janvier 1982.....	200
ARRETE du 30 décembre 1982.....	200
ARRETE du 9 mai 1983.....	200
ARRETE du 29 juillet 1983.....	200
ARRETE du 27 octobre 1983.....	200
ARRETE du 10 mai 1984.....	200
ARRETE du 17 juillet 1984.....	201
ARRETE du 4 février 1985.....	201
ARRETE du 22 mars 1985.....	202
ARRETE du 5 juin 1985.....	202
ARRETE du 18 juin 1985.....	202
ARRETE du 12 décembre 1985.....	202
ARRETE du 26 juin 1986.....	202
ARRETE du 8 janvier 1987.....	202
ARRETE du 8 juillet 1987.....	202
ARRETE du 26 avril 1988.....	203
ARRETE du 20 juin 1988.....	203
ARRETE du 2 août 1988.....	203
ARRETE du 29 septembre 1988.....	203
ARRETE du 21 juin 1989.....	204
ARRETE du 22 septembre 1989.....	204
ARRETE du 8 décembre 1989.....	204
ARRETE du 8 juillet 1991.....	205
ARRETE du 17 novembre 1992.....	205
ARRETE du 16 décembre 1993.....	205
ARRETE du 3 mars 1994.....	206
ARRETE du 11 octobre 1995.....	206
ARRETE du 29 juin 1995.....	207
ARRETE du 5 mars 1996.....	207
ARRETE du 9 avril 1996.....	208
ARRETE du 25 septembre 1996.....	208
ARRETE du 10 décembre 1996.....	208
ARRETE du 14 février 1997.....	209
ARRETE du 21 mai 1997.....	209
ARRETE du 17 juillet 1998.....	210
ARRETE du 20 juillet 2000.....	210
ARRETE du 12 octobre 2000.....	211
ARRETE du 31 juillet 2002.....	211
ARRETE du 3 décembre 2002.....	213
ARRETE du 11 juin 2003.....	213
ARRETE du 2 décembre 2003.....	214
ARRETE du 10 mai 2004.....	214
ARRETE du 11 juillet 2005.....	215
ARRETE du 1 décembre 2006.....	215
ARRETE du 11 décembre 2006.....	216
ARRETE du 23 avril 2007.....	216

Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	218
Texte de base.....	218
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	218
Préambule.....	219
Annexe.....	219

Accord national professionnel du 17 février 1993 portant création du fonds d'assurance formation (FAF). Etendu par arrêté du 27 mai 1993 JORF 30 mai 1993.....	221
Texte de base.....	221
Création du fonds d'assurance formation.....	221
Création d'un FAF professionnel.....	221
Objet du FAF.....	221

Sommaire

Accord national professionnel du 17 février 1993 portant création du fonds d'assurance formation (FAF). Etendu par arrêté du 27 mai 1993 JORF 30 mai 1993.

Ressources du FAF.....	222
Financement du FAF par les entreprises.....	222
Mutualisation globale.....	222
Membres du FAF.....	222
Administration du FAF.....	223
Pouvoirs du conseil de gestion.....	223
Gestion technique.....	223
Comptabilité.....	223
Dissolution.....	223
Extension.....	223
(Additif relatif au financement du congé individuel de formation).....	223
Textes Extensions.....	225
Arrêté portant extension d'un accord professionnel conclu dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre. JORF 30 mai 1993.....	225
Arrêté portant extension d'un avenant à un accord professionnel conclu dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits, légumes et pommes de terre. JORF 19 juillet 1994.....	225

Accord relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de 10 salariés. Etendu par arrêté du 27 août 1993 JORF 8 septembre 1993.....

Texte de base.....	227
ACCORD du 9 février 1993.....	227
Champ d'application.....	227
Désignation des organismes collecteurs.....	228
Gestion des fonds.....	228
Missions des instances paritaires.....	228
Dispositions diverses.....	228
Publicité et dépôt.....	229
Textes Attachés.....	230
Avenant à l'accord national professionnel du 9 février 1993. Etendu par arrêté du 27 août 1993 JORF 8 septembre 1993.....	230
Textes Extensions.....	232
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel sur la formation professionnelle dans les entreprises de commerces de gros employant moins de dix salariés et d'un avenant le complétant. JORF 8 septembre 1993.....	232

Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	235
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	236
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	237
4. La rupture conventionnelle est.....	238
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	239
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	240
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	241
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	242
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	243
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	244

Comment lire efficacement sa convention collective.....

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	246
a. Définition de la convention collective.....	246
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	246
c. Utilité de la convention collective.....	246
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	247
a. L'activité de l'entreprise.....	247
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	247
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	247
d. Les mentions du contrat de travail.....	248
e. L'affichage dans l'entreprise.....	248
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	249
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	249
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	250
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	250
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	250
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	250
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	251
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	251
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	253
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	253
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	253
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	253
d. La disparition des organisations signataires.....	253
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	254
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	254
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	254
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	256

Sommaire

Comment lire efficacement sa convention collective

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	257
---	-----

Convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970. Etendue par arrêté du 15 juin 1972 JONC 29 août 1972. Mise à jour par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Texte de base

Convention collective nationale du 23 juin 1970

Fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Syndicat général des commerces et industries du caoutchouc et des plastiques (pour la branche plastique) ;

Union nationale des grossistes en céramique et verrerie (UCEVER) ;

Fédération française du cycle et motocycle ;

Fédération nationale des syndicats de droguistes en gros ;

Fédération nationale des chambres syndicales des distributeurs ensemble en équipement sanitaire, chauffage et canalisation (FNAS) ;

Union nationale du commerce en gros des fruits et légumes ;

Fédération nationale des syndicats de commerces en gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles ;

Chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique ;

Fédération des négociants techniques (FENETEC) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés ;

Syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union patronale de Toulon ;

Fédération nationale des syndicats de négociants en papiers peints et revêtements muraux ;

Chambre syndicale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire ;

Syndicat national des négociants en produits surgelés, congelés et en glaces (SYNDIGEL) ;

Fédération française des syndicats nationaux de la carte postale.

Fédération des services CFDT ;

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCRCFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC ;

Fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération de l'alimentation CGT-FO ;

Fédération des personnels du commerce de la distribution et des services CGT.

Adhérents :

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13).

Par lettre du 1er juillet 1992, la confédération française des commerces de gros dénonce les dispositions suivantes :

- l'accord sur la prime d'ancienneté (secteur non alimentaire) ;
- la classification interprofessionnelle ;
- les classifications professionnelles :
- fruits et légumes et produits laitiers et avicoles ;
- fournitures générales pour bureaux de tabac, maroquinerie, papetiers répartiteurs ;
- verreries et céramiques d'importation, grossistes en céramique et verrerie (avenant particulier n° 1) ;
- appareils sanitaires de canalisation et de chauffage, fournitures générales pour l'industrie et la marine et matériel électrique et électronique ;
- équipements, pièces pour véhicules et outillages et distribution des équipements et outillages pour automobiles pour automobiles ;
- cycles et motocycles ;
- négoce et importation des produits et demi-produits en matières plastiques ;
- droguerie ;
- la rubrique "Classification des cadres" de l'avenant n° 1 "Cadres" ;
- les articles 1er et 2 des rubriques secteur alimentaire et secteur non alimentaire de l'avenant n° 2 "Agents de maîtrise, techniciens et assimilés".

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er (1)

En vigueur étendu

Modifié par accord du 14 mai 1997 BO conventions collectives 2000-16 étendu par arrêté du 20 juillet 2000 JORF 26 août 2000.

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

- Commerce de gros et importations de fruits, de légumes et de fleurs à l'exception des opérations portant sur le houblon, les légumes secs et les pommes de terre ainsi que des activités d'expédition et d'exportation de fruits et légumes frais.

Numéro INSEE : 692.

Code APE : 57-03.

- Commerce de gros des beurres, oeufs et fromages à l'exclusion :

des entreprises dont l'activité principale est le ramassage ou les expéditions et des entreprises dont l'activité principale porte sur les volailles, le gibier et le miel.

Numéro INSEE : 703-0

Code APE : 57-05.

- Commerce de gros en produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux.

Code APE : 57-06.

- Commerce de gros de papeterie et d'articles de bureau.

Numéro INSEE : 718-0

Code APE : 58-11.

- Commerce de gros de matériel électrique et électronique.

Numéro INSEE : 732-2

Code APE : 58-04.

- Commerce d'équipements et de fournitures pour l'industrie.

Numéro INSEE : 732-2

Code APE : 59-10.

- Entreprises ayant pour activités principales le commerce de gros et la distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté.

Numéro INSEE : 736-7

Code APE : 58-08.

- Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres.

Numéro INSEE : 735-0

Code APE : 59-08.

Commerce de gros de pièces détachées et accessoires pour automobile Numéro INSEE : 744-0

Code APE : 58-01.

- Commerce de gros et commerce d'importation et d'exportation de céramique et verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faïences, porcelaines, poteries, céramiques et verrerie d'éclairage, à l'exclusion des commerces de gros de bouteilles, flacons, verreries de laboratoire, de verre à vitre, glace et miroiterie.

Numéro INSEE : 768-0

Code APE : 58-10.

- Commerce de gros du cycle et motocycle et pneumatiques à l'exclusion des pneumatiques automobiles.

Numéro INSEE : 745-1

Code APE : 58-02.

- Entreprises de gros dont l'activité principale porte sur l'approvisionnement des bureaux de tabac, tant pour certains produits du monopole (SEITA), les objets spécifiquement pour fumeurs que les articles divers de toute nature susceptibles d'être commercialisés par les détaillants.

Numéro INSEE : 769

Code APE : 58-11-3.

- Commerce de gros de la maroquinerie à l'exception de l'habillement et des chaussures.

Numéro INSEE : 769

Code APE : 58-06.

Commerce de gros et d'importation des produits et demi-produits en matière plastique :

- Articles d'hygiène et ménagers en plastique.

Code APE : 58-09 partiel.

- Commerce de gros des produits divers en plastique non repris ailleurs.

Code APE : 58-12 partiel.

- Matières plastiques et demi-produits plastiques.

Code APE : 59-06 partiel.

Matériaux de construction plastiques.

Code APE : 59-08 partiel.

- Articles techniques en matières plastiques.

Code APE : 59-10 partiel.

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

Code APE : 58-09.

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

Code APE : 58-09.

- Commerce et diffusion de la carte postale.

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

- Entreprises dont l'activité principale est le commerce, la distribution physique des produits surgelés, congelés et crèmes glacées.

A savoir : commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées, entreprises de livraison aux particuliers et points de vente spécialisés.

Ces activités ne sont pas prévues dans la nomenclature APE.

Code APE : Sans.

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

Code NAF de rattachement : 52.6 H.

Commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant - selon les cas - maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires.

Durée de la convention

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

Révision

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

Dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

Les parties conviennent d'un délai de 1 mois pour engager les nouvelles négociations à la demande d'une des parties intéressées et d'un délai de 6 mois pour mener à bien les négociations consécutives à la dénonciation partielle ou totale.

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

Convention, accords et avantages acquis

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

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

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

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

Adhésions ultérieures

Article 6

En vigueur étendu

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

exclusive ou principale est le commerce de gros.

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

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Article 7 **En vigueur étendu**

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les parties signataires instituent une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation commune à toutes les organisations. Elle sera obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, et qui n'auront pas été directement réglés au plan de l'entreprise.

Les différends de toute autre nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis, après accord entre les parties, à la commission nationale, à charge pour elle de se déclarer compétente pour en connaître, ou d'inviter les parties à se pourvoir devant la juridiction compétente, ou de les inviter à soumettre leur différend devant les commissions de conciliation éventuellement instituées localement ou par branche dans le cadre d'avenants professionnels.

Si la commission nationale se déclare compétente, il sera fait application de la procédure ci-après :

Composition de la commission

La commission nationale est composée de 2 collèges :

- un collège salariés comprenant 2 représentants (1 titulaire et 1 suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la Confédération nationale des commerces de gros.

Mise en oeuvre de la procédure

La commission nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les 7 jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes (1).

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou un procès-verbal de non-conciliation.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 4 février 1985, art. 1^{er}).

Participation des délégués des organisations de salariés : aux réunions paritaires.

Article 8 **En vigueur étendu**

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

- nombre de délégués : 3 par grande centrale syndicale dont 2 peuvent venir d'une région éloignée de plus de 250 km, le trajet du troisième ne devant pas excéder 250 km ;

- frais de déplacement : remboursement des frais de déplacement en chemin de fer en première classe ; indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 km : 18 fois la valeur du minimum garanti. - Indemnité forfaitaire de repas : 4 fois et demie la valeur du minimum garanti.

Si l'objet d'une réunion le nécessitait, il appartiendrait aux organisations concernées de déterminer de quelle façon et dans quelle limite il conviendrait de faciliter une participation plus importante.

Les employeurs auront à faire l'avance des frais de déplacement à leurs employés. Le secrétariat de la Confédération nationale des commerces de gros leur en effectuera le remboursement dans la mesure où ils appartiennent aux organisations adhérentes à la confédération.

Extension

Article 9

[En vigueur étendu](#)

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

Formalités de dépôt et publicité

Article 10

[En vigueur étendu](#)

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

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

Dispositions finales

Article 11

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

Principes du droit syndical et liberté d'opinion

Article 12

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

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

Exercice du droit syndical

Article 13

[En vigueur étendu](#)

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

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

Toutefois, sauf dans les cas où elles sont expressément prévues par la loi, ces autorisations d'absence, non imputables sur les congés payés, ne seront accordées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

b) Section syndicale

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement.

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

Des panneaux d'affichage distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise seront réservés aux organisations syndicales représentatives. Ces panneaux seront en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

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

c) Local

Le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local conformément à la loi. L'aménagement comportera au minimum une table, des chaises en nombre suffisant ainsi qu'un meuble de rangement fermant à clé. En outre, dans les entreprises de cinquante à 200 salariés, non visées par la loi, les sections syndicales bénéficieront d'un local des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

Des facilités seront accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

d) Délégué syndical

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

Un délégué syndical supplémentaire est désigné dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés lorsque les conditions prévues à l'article L. 2143-4 du code du travail sont remplies.

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, si les conditions de désignation d'un délégué syndical supplémentaire ne sont pas réunies, le délégué syndical central pourra avoir un suppléant. Le délégué syndical central titulaire pourra se faire remplacer par lui avec imputation sur son crédit d'heures.

Chaque syndicat représentatif pourra désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct ou non du délégué d'établissement en vue d'exercer des fonctions de délégué syndical d'entreprise lorsque, en application de l'article L. 2143-5 du code du travail, l'entreprise comporte au moins 2 établissements de 50 salariés, ou plus, chacun.

Dans les entreprises de plus de 500 salariés et de moins de 2 000 salariés, il est institué au profit du délégué syndical central d'entreprise, cumulant cette fonction avec celle de délégué syndical d'établissement, un crédit d'heures forfaitaire semestriel supplémentaire de 30 heures.

Ce crédit inclut le crédit global supplémentaire institué par l'article L. 2143-16 du code du travail pour la préparation de la négociation annuelle d'entreprise. Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, il sera fait application du crédit d'heures légal.

Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale pour laquelle il a été régulièrement mandaté, l'absence entraînera une rupture du contrat de travail assortie d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou un emploi équivalent. Cette priorité pourra être exercée pendant 6 mois à compter de l'expiration du mandat de l'intéressé à condition que la demande de réembauchage ait été présentée au plus tard dans le mois suivant l'expiration du mandat. L'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

Négociation collective

Article 14

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

(1) Articles L. 132-27 et suivants du code du travail.

Titre III : Délégués du personnel

Election

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Le personnel élit des délégués du personnel dans les établissements dans les conditions prévues par la loi (1).

(1) Articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

Effectifs

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires (1).

(1) Articles L. 423-1 et suivants du code du travail.

Organisation des élections

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.
L'organisation des élections sera réglée conformément à la loi (1).

A défaut d'un délai différent fixé par le protocole d'accord, la liste des candidats sera déposée à la direction au moins 1 semaine franche avant la date des élections.

(1) Articles L. 423-3 à L. 423-18 du code du travail.

Panneaux d'affichage

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

Bureau de vote

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Le bureau électoral de chaque section est composé, pour chaque collège, de 2 électeurs, le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction ; lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont que voix consultative. Le protocole d'accord prévoira les modalités de présence d'observateurs aux opérations de vote. Les membres du personnel concernés ne subiront aucune réduction de salaire de ce fait.

Modalités de vote

Article 20

En vigueur étendu

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Le scrutin est un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts. Les électeurs mettent leur bulletin dans une enveloppe. Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques d'un modèle uniforme doivent être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Les règles de nullité des bulletins sont celles du droit commun électoral. En particulier, le panachage ainsi que l'inscription de tout signe distinctif rend le bulletin nul. La prise en compte des ratures sera faite selon les dispositions de l'article L. 2314-24 du code du travail.

Le vote par correspondance est organisé par l'employeur pour les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement soit par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service ou dans le cadre du travail à temps partiel, soit en cas de maladie ou de congé. Il est entendu que l'employeur doit être informé de l'absence à la date d'envoi. Le vote par correspondance a lieu sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure identique à celle utilisée par les électeurs votant sur place et ne devant porter aucune inscription ni aucun signe de reconnaissance. Il appartient à l'employeur d'adresser directement aux électeurs absents les bulletins de vote et enveloppes nécessaires. Les électeurs doivent adresser leur vote par poste au président du bureau de vote. Les enveloppes seront remises à celui-ci non décachetées.

Dans les mêmes cas que pour le vote par correspondance, le vote par procuration peut être organisé par le protocole électoral qui en détermine les modalités.

Règles de dépouillement

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent voter alors pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

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

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

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où 2 listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si 2 listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des 2 candidats susceptibles d'être élus.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

Une copie du procès-verbal est remise à chaque représentant de liste ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

Heures de délégation

Article 22

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi (1).

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement (2).

La loi ne prévoit pas de délai pour qu'un délégué quitte son poste de travail, il est néanmoins extrêmement souhaitable que les délégués du personnel préviennent de leur absence le plus tôt possible, et au moins 24 heures à l'avance, sauf urgence, afin que leur remplacement puisse être assuré.

(1) Articles L. 424-1 et L. 424-3 du code du travail.(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 du code du travail (arrêté du 4 février 1985, art. 1^{er}).

Local

Article 23

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Licenciement

Article 24

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les conditions de licenciement des délégués du personnel sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires (1).

(1) Articles L. 425-1 et suivants du code du travail et dispositions réglementaires afférentes.

Titre IV : Comités d'entreprise

Champ d'application

Article 25

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention employant au moins 50 salariés.

Le statut des comités d'entreprise est régi par les dispositions particulières de la présente convention qui complètent les dispositions légales.

Composition du comité

Article 26

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée dans les conditions légales et réglementaires.

Les modalités concernant les élections sont celles prévues aux articles 18, 19, 20 et 21 de la présente convention, étant spécifié que les règles légales pour la prise en compte des ratures se réfèrent en ce cas à l'article L. 2324-22 du code du travail.

Comités d'établissement et comité central d'entreprise (1)

Article 27

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

(1) Articles L. 435-1 et suivants du code du travail.

Attributions et pouvoirs

Article 28 (1)

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Les attributions et pouvoirs des comités d'entreprise sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires (2).

Les modalités de mise en oeuvre pratique des aménagements à la durée du travail sont faites dans le respect des attributions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les réalisations effectives intéressant la durée du travail et l'incidence des dispositions prises sur l'emploi et les coûts font l'objet d'un compte rendu annuel.

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

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

Cette programmation sera établie suivant les procédures habituelles de discussion de chaque entreprise ou établissement dans le respect des attributions des institutions représentatives du personnel. Dans toute la mesure du possible, les parties s'emploieront à ce que cette programmation s'inscrive dans l'esprit du préambule du 19 mars 1982, tire les enseignements des réalisations de l'année précédente et fasse l'objet d'un accord.

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

(1) Article étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 132-27 du code du travail (arrêté du 4 février 1985, art. 1^{er}).

(2) Articles L. 432-1 et suivants du code du travail.

Fonctionnement

Article 29

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres 4 jours ouvrables au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

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

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

Commissions

Article 30

En vigueur étendu

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

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et des membres du personnel. Ces derniers sont les experts et techniciens appartenant à l'entreprise prévus aux articles L. 2325-22, L. 2325-26 et L. 2325-34 du code du travail.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité.

Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail dans les limites déterminées d'un commun accord entre le comité d'entreprise et le chef d'entreprise.

Subvention au comité d'entreprise

Article 31

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Outre la subvention de fonctionnement légale, l'employeur met à la disposition du comité un local aménagé (c'est-à-dire pourvu au minimum d'une table et de chaises en nombre suffisant, ainsi que d'un meuble de rangement fermant à clef) et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

La subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sous réserve des dispositions légales, est au moins égale à 0,60 % de la masse salariale plafonnée.

Accords antérieurs

Article 32

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

Titre V : Contrat de travail

Embauchage - Période d'essai

Article 33

En vigueur étendu

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

2. Lors de l'embauchage, la personne recrutée prend obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant, ainsi que du règlement intérieur s'il existe.

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

4. L'embauchage est précédé d'une période d'essai dans les conditions suivantes :

- 2 mois pour les employés et ouvriers ;

- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;

- 4 mois pour les ingénieurs et cadres.

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

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

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

Modification au contrat de travail

Article 34

En vigueur étendu

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

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

- de 1 mois dans le cas d'un motif économique.

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

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

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

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

- en faire la déclaration ;

- produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

Rupture du contrat de travail - Préavis

Article 35

En vigueur étendu

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

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

- de 1 mois pour les employés ou ouvriers. En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, sauf en cas de faute grave ou lourde, cette durée est portée à 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;

- de 2 mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;

- de 3 mois pour les cadres,

à compter du lendemain de la notification du congé.

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

4. (Modifié par accord du 11 octobre 1973.) Pendant la période du préavis, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 heures, dans la limite de 40 heures pour l'ensemble du préavis. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent également être groupées sur la demande de l'intéressé, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service. Les heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

En cas de départ volontaire, il sera tenu compte des usages locaux ou professionnels, sauf si la question est réglée par avenant professionnel.

5. En cas de congédiement, et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée. Si ce préavis atteint 1 mois, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi devra prévenir son employeur 2 jours ouvrables avant la date de son départ, 8 jours avant si le préavis atteint 2 mois ; pour les cadres, ce délai sera porté à 15 jours.

Remplacement

Article 36

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

La direction pourra ainsi affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel. Dans ce cas, ce salarié conservera le bénéfice de la classification et de la rémunération de son précédent emploi pendant la période considérée qui, en règle générale, n'excédera pas 3 mois.

En cas d'affectation temporaire à un poste supérieur pour une durée excédant 1 mois, l'intéressé percevra une indemnité portant sa rémunération au minimum de la catégorie à laquelle appartient le salarié qu'il est appelé à remplacer.

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

Après 3 mois consécutifs de remplacement dans l'exercice complet des fonctions correspondant à un emploi d'un niveau supérieur devenu vacant à titre définitif, le remplaçant recevra la qualification définitive de cet emploi.

Indemnité de licenciement

Article 37

En vigueur étendu

Tout salarié congédié, sauf faute grave ou lourde, reçoit à partir de 1 an de présence une indemnité calculée comme suit :

- pour moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans.

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

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

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

Article 38

En vigueur étendu

Les mesures prises en cas de ralentissement de l'activité entraînant une diminution des heures de travail ou des licenciements, ou des modifications de structures de l'entreprise, sont définies par les articles L. 1233-1 et suivants du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'il apparaît que le remplacement à l'intérieur de l'entreprise ou non d'un membre du personnel serait rendu plus aisé par une période d'instruction professionnelle complémentaire (formation professionnelle des adultes ou autres), l'employeur facilite par les mesures appropriées (contacts Pôle emploi pour l'attribution d'indemnité de conversion du fonds national de l'emploi, informations, transport) l'accès des cours ou stages de l'intéressé et en octroyant à celui-ci, pendant 4 semaines, à raison de 2 jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le versement du fonds national de l'emploi et le salaire antérieur.

Certificat de travail

Article 39

En vigueur étendu

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

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

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

Obligations militaires

Article 40

En vigueur étendu

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

Départ et mise à la retraite

Article 41

En vigueur étendu

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

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

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

a) Montant :

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

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

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

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

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

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

Retraite complémentaire

Article 42

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

Titre VI : Durée du travail

Durée légale

Article 43

En vigueur étendu

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

Durée du travail

Article 44

En vigueur étendu

1. Durées du travail

1.1 Durée quotidienne

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

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

1.2 Répartition du temps de travail sur la semaine

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

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

-soit 5 jours et demi ;

-soit 5 jours ;

-soit 4 jours et demi ;

-soit 4 jours.

2. Heures supplémentaires

2.1 Contingent d'heures supplémentaires

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

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

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

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

2.2 Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail.

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

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

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

En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai de 6 mois, l'entreprise est tenue de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum de 1 an, à compter de la date d'ouverture du droit.

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

3. Mesures d'assouplissement

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

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement à l'accord ARTT du 14 décembre 2001 dans les entreprises. Ces accords pourront déroger à ces dispositions, notamment en matière d'aménagement, de réduction du temps de travail et de rémunération.

3.1 Modulation

3.1.1 Exposé des motifs

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

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

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

3.1.1 bis Définition

Les entreprises relevant de la convention collective peuvent moduler le temps de travail, dans les conditions définies dans le code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en-deça de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures de travail effectif par semaine et en tout état de cause, au maximum 1 600 heures au cours de l'année.

3.1.2 Conditions de mise en oeuvre et d'application

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

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

3.1.3 Période de modulation

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

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

3.1.4 Amplitude des variations d'horaires

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

Le nombre de semaines hautes pendant lesquelles la durée effective de travail peut atteindre 44 heures est de 12.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à 0 heure.

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

3.1.5 Programmation indicative des variations horaires

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

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

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

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

3.1.6 Délai de prévenance des changements d'horaires

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

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

3.1.7 Recours au chômage partiel

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

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

3.1.8 Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 2.1.4 du présent accord ou par l'accord d'entreprise, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 600 heures dans l'année.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées aux articles L. 3121-20, L. 3121-22 et L. 3121-23 ainsi qu'aux articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail et à l'article 1.8 du présent accord.

3.1.9 Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération

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

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du 1/10.

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

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

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

3.1.10 Contingent annuel d'heures supplémentaires

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

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

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

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

3.2 Horaires décalés-Travail par roulement-Travail par cycle

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

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

Les heures supplémentaires sont, conformément aux articles L. 3122-2, L. 3122-3 et L. 3122-5 du code du travail, mesurées et payées à la fin de chaque cycle de travail.

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

3.3 Conventions de forfait annuelles

3.3.1 Convention de forfait annuelle en heures

A Salariés concernés

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

B Modalités

Le forfait annuel en heures est fixé à :

-1 750 heures pour les secteurs alimentaires ;

-1 730 heures pour les secteurs non-alimentaires en application des dispositions légales et réglementaires concernant le contingent d'heures supplémentaires, ou exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

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

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

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

3.3.2 Convention de forfait annuelle en jours

A Salariés concernés

Salariés cadres dont 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 disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Ce sont les cadres dont le rythme de travail ne peut pas épouser, en raison de la mission générale qui leur est confiée, celui de l'horaire collectif applicable dans le service qu'ils dirigent ou auxquels ils sont affectés.

Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif.

B Modalités

Ces cadres bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent article.

Leur temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours ou demi-journées de travail effectif.

Le nombre de jours travaillés pour ces cadres est fixé à 214 jours par an.

Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Une note d'information mettant en oeuvre une convention de forfait en jours doit également préciser les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées, les conditions de contrôle de son application, ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés et de l'amplitude de leurs journées d'activité.

Les journées de repos libérées par la réduction du temps de travail peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

-pour la moitié sur proposition du salarié ;

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

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

Le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En outre le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité.

3.4 Compte épargne-temps

3.4.1 Objet

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

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

3.4.2 Ouverture du compte

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

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

3.4.3-Tenue du compte

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

3.4.4 Alimentation du compte épargne-temps

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

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

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

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

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

3.4.5 Utilisation du compte épargne temps

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

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

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

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

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

3.4.6 Valorisation des éléments affectés au compte

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

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

3.4.7 Indemnisation du congé

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

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

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

3.4.8 Reprise du travail

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

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

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

3.4.9 Cessation et transmission du compte

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

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

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

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

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

3.5 Réduction du temps de travail sous forme de repos

3.5.1 Principe

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

3.5.2 Modalités de mise en oeuvre

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Repos

4.1 Repos quotidien

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

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

4.2 Repos hebdomadaire (2)

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

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

5. Horaires individualisés

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

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

6. Travail à temps partiel

Le recours au temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires, constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail dans un cadre hebdomadaire,

mensuel ou annuel, permettant aux établissements de répondre à des besoins spécifiques pour certains emplois ou en matière d'organisation et aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

6.1 Définition

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

6.2 Contrat de travail

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

6.3 Heures complémentaires

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

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

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

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

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

6.4 Interruptions dans la journée de travail

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

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

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

6.5 Garanties accordées aux salariés à temps partiel

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

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

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 3123-8 du code du travail.

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

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

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

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

Jours fériés

Article 45

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

Travail du dimanche (1)

Article 46

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

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

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

Travail de nuit

Article 47

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

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

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

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

Titre VII : Absences et congés

Absences pour maladie ou accident

Article 48

[En vigueur étendu](#)

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

1. Période de protection.

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

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

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

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

Si l'absence se prolonge, suivant les cas, au-delà du 80e ou 170e jour, l'employeur peut mettre l'intéressé en demeure, par lettre recommandée, de reprendre son travail dans les 10 jours francs suivant l'envoi de ladite lettre. Dans le cas où l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai et si les absences dépassant les délais ci-dessus entraînent des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et imposent le remplacement effectif définitif de l'intéressé, l'employeur aura, à l'expiration desdits délais, la faculté de procéder au licenciement du collaborateur malade ou accidenté et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention.

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident 2 ou plusieurs fois au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la garantie prévue au paragraphe ci-dessus resterait limitée, en tout état de cause, à une durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus.

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

2. Supprimé (par avenant n° 1 du 23/02/2012).

Priorité de réembauchage

Article 49

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus ci-dessus, il bénéficierait, pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produisait.

Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à l'entreprise, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

Absences fortuites

Article 50

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

Congés payés

Article 51

En vigueur étendu

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la loi.

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail. (1)

S'ajoutent aux congés ci-dessus définis les jours de congés exceptionnels ou supplémentaires inscrits à l'article 52, à l'exclusion de tous autres, qu'ils proviennent d'habitudes ou de conventions particulières et sauf dispositions qui pourront être examinées et discutées à l'intérieur des entreprises.

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

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

(1) Paragraphe de l'article 51 exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail (arrêté du 11 octobre 2013, art. 1^{er}).

Congés exceptionnels

Article 52

En vigueur étendu

Pour tout salarié, et sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- Décès du conjoint, du pacsé, du concubin notoire ou d'un enfant : 3 jours;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès de beaux-parents : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent : 1 jour ;
- communion solennelle d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- Appel de préparation à la défense nationale : 1 jour ;
- déménagement (pour changement de domicile) : 1 jour ;
- naissance, adoption d'un enfant : 3 jours.

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

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

Maladie

Article 53

En vigueur étendu

Le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment justifié par un certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, touchera une indemnité déterminée dans les conditions suivantes :

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

- à compter du 1er jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) ;
- à compter du 1er jour d'hospitalisation réelle ou à domicile ;
- à compter du 8e jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas suivants.

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

A partir de 1 an d'ancienneté :

- pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
- pendant les 30 jours suivants, les 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus du minimum de 1 année sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

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

3. Toutes les garanties mentionnées au présent article s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement. En tout état de cause, un salarié ne pourra percevoir, après application des garanties mentionnées ci-dessus, une indemnisation plus importante que le salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

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

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

Maternité

Article 54

En vigueur étendu

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

1. Période précédant le congé de maternité.

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

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

Les femmes enceintes au forfait annuel en jours s'organiseront pour bénéficier d'une mesure équivalente dans le cadre de l'organisation de leur travail.

2. Règles concernant le paiement.

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

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

3. Changement définitif d'emploi.

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

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

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

Garde d'un enfant malade

Article 55

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

Travail au froid des femmes enceintes

Article 56

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

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

Titre VIII : Hygiène et sécurité

Dispositions réglementaires

Article 57

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les missions et le fonctionnement des CHSCT.

Formation des membres du CHSCT

Article 57 bis

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes, établies en application des articles L. 4523-10, L. 4614-14 et L. 4614-16 du code du travail, déterminent les conditions dans lesquelles les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dans les établissements employant de 50 à moins de 300 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

1. Bénéficiaires

Bénéficiaire de ces dispositions les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT et qui n'ont pas reçu de formation à ce titre, dans la limite de 5 jours de formation au total pour chacun.

2. Nature de la formation

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

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

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

a) Durée du stage de formation.

Le stage de formation est d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.

b) Demande de stage de formation.

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

La demande de stage doit être présentée au moins 2 mois avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale fixé par arrêté ministériel.

Le congé est de droit, dans la limite globale de :

- établissements de moins de 120 salariés : 5 jours de formation au total sur 2 ans ;

- établissements de 120 salariés et plus : 5 jours de formation au total par an.

Dans les deux cas, les jours peuvent être répartis entre plusieurs membres du CHSCT. L'effectif à prendre en considération est celui qui est constaté lors de la dernière élection professionnelle (CE ou DP) qui précède la désignation des membres du CHSCT.

Toutefois, l'employeur peut reporter le stage si l'absence du salarié est susceptible d'avoir à la date prévue des conséquences préjudiciables au service de la clientèle ou à la bonne marche de l'entreprise. Cette faculté de report ne peut être exercée qu'une fois vis-à-vis d'une même demande.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande.

4. Organismes chargés d'assurer la formation

Outre ceux qui figurent sur la liste officielle des organismes habilités par les pouvoirs publics au niveau national ou régional, il pourra être fait appel pour la formation des membres du CHSCT à tout organisme de formation régulièrement déclaré, ainsi qu'aux caisses régionales d'assurance maladie.

L'organisme délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

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

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

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

- frais de déplacement : à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;

- frais de séjour : à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

- rémunération des organismes de formation : à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

Pour des raisons de maîtrise des coûts, cette prise en charge est limitée aux stages organisés dans la région administrative où est localisé l'établissement, sauf accord entre les représentants du personnel au CHSCT et l'employeur. Cette limitation disparaît en cas de deuxième demande à la suite d'un report du fait de l'employeur.

c) Les dépenses correspondant au maintien de la rémunération des stagiaires et à la prise en charge des frais afférents à la formation peuvent être imputées sur la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Formation des délégués du personnel

Article 57 ter

En vigueur étendu

Dans tous les cas où les délégués du personnel sont légalement investis des missions dévolues aux membres des CHSCT, les employeurs sont incités à prendre en considération leur besoin de formation en la matière.

Matériel de protection

Article 58

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord avec les comités ou commissions d'hygiène et de sécurité ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer, de manière collective, la sécurité des salariés. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et, notamment, celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Des moyens de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les effets personnels des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale.

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides ou des locaux à basse température seront munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Installations sanitaires

Article 59

[En vigueur étendu](#)

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

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

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

Réfectoires

Article 60

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

Si les locaux le permettent, il sera mis à la disposition du personnel, pour qu'il puisse y prendre ses repas, un réfectoire clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réchauffer les aliments et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Cette disposition n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25.

Titre IX : Dispositions particulières relatives à l'emploi

A. - Femmes et jeunes travailleurs

Egalité de traitement

Article 61

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

Jeunes travailleurs

Article 62

[En vigueur étendu](#)

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

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

B. - Formation professionnelle

Formation professionnelle et apprentissage

Article 63

[En vigueur étendu](#)

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

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

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

C. - Commission paritaire de l'emploi

Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 64

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

Cette commission est composée de la façon suivante :

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

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

Textes Attachés

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

Fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (Ucaplast) ;

Fédération française des syndicats nationaux de la carte postale ;

Chambre syndicale nationale du cycle, section grossiste ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Fédération nationale des chambres syndicales des distributeurs ensembliers en équipement sanitaire, chauffage et canalisation (FNAS) ;

Union nationale du commerce en gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (Fenscopa) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération des négociants techniques (Fénetec) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCL) ;

Syndicat national des négociants en produits surgelés, congelés et en glaces (Syndigel) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, plantes vertes et fleuries.

Fédération des services CFDT ;

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCR-CFTC ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC ;

Fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;

Fédération de l'alimentation CGT-FO.

I. Principes généraux

En vigueur étendu

1. La présente classification s'applique à toutes les branches signataires de la convention collective des commerces de gros.

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

Elle comporte les moyens d'un classement équitable des emplois, à partir de 3 notions de base :

- classification objective, reposant sur la nature du travail effectué ;

- classification évolutive, permettant d'intégrer les emplois nouveaux ou modifiés ;
 - classification relative, classant les emplois les uns par rapport aux autres et non les personnes qui les occupent.
3. La classification correspond à un exercice de l'emploi conforme à sa définition et exclut la prise en compte de la productivité et de la performance individuelle. Elle s'applique de façon personnalisée aux salariés en prenant en compte l'expérience acquise et aboutissant à une progression réelle de carrière.
4. Elle garantit une rémunération minimale par une grille de salaires conventionnels mensuels progressive, significative par rapport aux réalités économiques.
5. La rémunération minimale fixée par la grille de salaires conventionnels mensuels est complétée :
- pour les branches du secteur non alimentaire par une garantie d'ancienneté ;
 - pour les branches du secteur alimentaire par une garantie annuelle de rémunération.

II. Description du système

En vigueur étendu

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

La classification répertorie les emplois les plus caractéristiques et les plus fréquemment rencontrés : ce sont les emplois repères. La liste des emplois repères est conventionnelle. Elle comporte des emplois communs à toutes les branches et, si nécessaire, des emplois spécifiques à certaines branches.

2. Les critères classants sont de deux sortes :

- critères fondamentaux :
 - compétence requise ;
 - autonomie nécessaire ;
 - responsabilité assumée.
- critères complémentaires :
 - expérience acquise ;
 - formation reconnue par des diplômes ;
 - polyaptitude.

3. Les emplois repères sont rangés dans des filières et ordonnés en niveaux de qualification.

Les filières s'articulent en :

- logistique : approvisionnement, stockage, préparation, livraison ;
- commercial : achats, accueil, vente, après-vente ;
- administratif : comptabilité, informatique, secrétariat, services généraux ;
- technique : entretien, installation, réparation, contrôle technique.

Les niveaux de qualification sont déterminés en fonction des critères classants fondamentaux.

Ils sont au nombre de 6 pour les employés et les techniciens, les agents de maîtrise se situant au niveau VI, et de 4 pour les cadres, soit au total 10 niveaux.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NIVEAU DU DIPLOME	NIVEAU DE QUALIFICATION (pour lesquels le diplôme est pris en compte)
C.A.P. applicable à l'emploi. B.E.P. applicable à l'emploi. Baccalauréat professionnel applicable à l'emploi. Baccalauréat de culture générale ou baccalauréat technique. BTS, DUT applicables à l'emploi.	II, I III, II, I IV, III, II, I V, IV, III, II, I VI, V, IV, III, II, I

6. Polyaptitude.

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

La mise en oeuvre peut être successive (plusieurs emplois remplis tour à tour, dans la limite de 3 au total) ou simultanée (emploi spécifique caractérisé par des tâches ou fonctions empruntées à plusieurs emplois - repères ou originaux).

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

La mise en oeuvre permanente entraîne la progression d'un échelon. La mise en oeuvre occasionnelle bénéficie de la même mesure si pendant une période de 24 mois consécutifs ou moindre, la polyaptitude a été constatée sur une durée totalisant 45 jours ouvrés.

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

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

Les remplacements relèvent de l'article 36 de la convention collective nationale des commerces de gros.

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

7. Seuils d'accueil.

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

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

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

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

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

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

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

III. Grille de salaires mensuels

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 13 avril 2006 art. 1 BO conventions collectives 2006-34 étendu par arrêté du 11 décembre 2006 JORF 22 décembre 2006.

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

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

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

La progression est fixée de la manière suivante :

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

Le salaire conventionnel de base se négocie :

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

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

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

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

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

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

IV. Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) et garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire)

En vigueur étendu

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

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

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

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

Cette garantie s'applique à chaque salarié en fonction de son niveau et de son échelon pro rata temporis en cas de changement.

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

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

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaires prévues par la CCN des commerces de gros 3044 ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les primes de type 13e mois, c'est-à-dire toutes primes fixes annuelles calculées en référence au salaire de base.

Pendant une période transitoire allant de la date d'extension du présent accord jusqu'au 31 décembre 2007, les salariés se verront appliquer les majorations annuelles les plus favorables entre l'ancien système défini en 1992 (+ 3 %, + 6 %, + 9 %, + 12 %, + 15 %) et les nouvelles majorations convenues (+ 5 %, + 9 %, + 13 % + 17 %) au regard du changement de la périodicité des seuils d'ancienneté.

B. - Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire)

Les salariés du secteur alimentaire ayant au moins 1 an d'activité dans l'entreprise bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération (GAR). Celle-ci se traduit par un complément de salaire conventionnel conformément aux dispositions suivantes :

a) La GAR est égale à la somme des 12 salaires mensuels conventionnels de l'année civile écoulée, majorée de 2 %.

Elle s'applique à chaque salarié, en fonction de son niveau et de son échelon, appréciés mois par mois.

Elle est calculée pro rata temporis, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, d'absences non assimilées à un temps de travail, ou de travail à temps partiel.

b) Au 31 décembre ou lors du départ du salarié de l'entreprise, l'employeur vérifie que le montant total des salaires bruts perçus pour la période considérée est au moins égal à la GAR.

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

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

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

Annexe A : Liste des emplois repères avec leur définition

[En vigueur étendu](#)

Filière administrative et services généraux

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

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

Filière logistique

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

Emploi et définition	Niveau
Employé de magasinage :	I
Effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, sans utilisation de chariot élévateur automoteur porté.	
Employé de conditionnement :	I
Employé de magasinage employé habituellement à des travaux de conditionnement.	
Cariste :	II
Employé de magasinage dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/ gerbeurs portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.	
Préparateur :	II
Prépare les commandes clients de produits identifiés, contrôle et enregistre les quantités à livrer. Participe à la manutention, au rangement ou à l'emballage des produits.	
Emballeur-empaqueteur :	II
Effectue les travaux d'emballage spécialisés nécessités par certains modes de livraison ou d'expédition.	
Chauffeur-livreur :	II
Effectue des livraisons en parfait état suivant la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement de son véhicule.	
Cariste qualifié :	III
Employé de magasinage qui maîtrise les procédures et prend des initiatives pour s'adapter aux situations. Son activité principale est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/ gerbeurs portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la	

réglementation en vigueur.	
Préparateur-vendeur :	III
Préparateur appelé à être en contact direct avec la clientèle pour des opérations de vente courante.	
Réceptionnaire-vérificateur :	III
Employé de magasinage apte à vérifier et à enregistrer la conformité qualitative et quantitative des livraisons reçues ou des expéditions préparées.	
Assistant-apporteur :	III
Recueille de façon automatique les quantités à commander à partir des données qui lui sont fournies et émet les commandes correspondantes. Participe au suivi, à la relance et au contrôle des commandes en cours.	
Chauffeur-livreur qualifié :	III
Chauffeur-livreur ayant la responsabilité du chargement de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, suivant la périodicité prévue.	
Assistant à la gestion des stocks :	IV
Détermine les quantités à commander à partir des données dont il dispose. Emet les commandes correspondantes. Participe au suivi, à la relance et au contrôle des commandes en cours. Assiste le gestionnaire des stocks dans l'optimisation de la gestion des stocks.	
Chauffeur-livreur avec action commerciale :	IV
Chauffeur-livreur qualifié capable de donner à la clientèle les informations susceptibles de l'inciter à passer ou à renouveler des commandes et de recueillir auprès d'elle les éléments pouvant influencer sur l'action commerciale de l'entreprise.	
Gestionnaire de stocks :	V
Assure la gestion équilibrée de la gamme d'articles qui lui est confiée. Détermine, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, les quantités à tenir en stock pour concilier la satisfaction des besoins de la clientèle avec les objectifs de rotation de la société et les contraintes du fournisseur. En liaison avec les services administratifs, suit les commandes en cours et les relance si nécessaire.	
Magasinier principal :	V
Magasinier qui organise et coordonne, en sus de son propre travail, celui de plusieurs employés sur lesquels il exerce une autorité de compétence (équipe de 5 personnes au plus).	

Filière commerciale

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

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

Filière technique nouvelle

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

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

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

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

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

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

Annexe B : Classement des emplois repères

En vigueur étendu

Vision synoptique. - Classement des emplois repères

Niv.	Logistique	Commercial	Administratif	Technique
I	Employé de magasinage		Agent de propreté	
	Employé de conditionnement		Gardien	
II	Cariste		Employé de bureau	Aide technique
	Préparateur			
	Emballeur-empaqueteur			
	Chauffeur-livreur			
III	Préparateur vendeur	Personnel d'accueil	Employé administratif	Agent technique
	Réceptionnaire-vérificateur	Employé commercial	Agent de comptabilité	
	Assistant approvisionneur	Employé marketing		
	Chauffeur-livreur qualifié	Preneur d'ordres, assistant de vente		
	Cariste qualifié			
IV	Assistant à la gestion des stocks	Assistant commercial	Assistant administratif	Agent technique qualifié
	Chauffeur-livreur avec action commerciale	Vendeur	Agent de comptabilité qualifié	

		Acheteur	Agent d'exploitation informatique	
V	Gestionnaire de stocks	Vendeur qualifié	Assistant administratif qualifié	Technicien qualifié
	Magasinier principal	Acheteur qualifié	Comptable Informaticien qualifié	
VI		Vendeur hautement qualifié	Assistant de direction	Technicien hautement qualifié
		Acheteur hautement qualifié	Informaticien hautement qualifié	

Avenant I : Cadres

Bénéficiaires

Article 1er En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

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

Engagement définitif

Article 2 En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

A l'expiration de la période d'essai, l'ingénieur ou cadre dont l'engagement est devenu définitif reçoit sous 8 jours, en double exemplaire, une lettre d'engagement précisant :

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

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

Durée du travail

Article 3 En vigueur étendu

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

Indemnité de licenciement

Article 4 En vigueur étendu

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

- a) Cadre ayant de 1 à 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement : 2/10 de mois par année de présence ;
- b) Cadre ayant plus de 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement :
 - 3/10 de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus ;
 - 4/10 de mois par année de présence dans la tranche de 10 à 19 ans inclus ;

- 5/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 20 ans,

Le calcul est effectué sur la base du 12e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis. L'indemnité ne pourra dépasser un maximum de 12 mois.

Lorsque le cadre congédié est âgé de 50 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté comme cadre dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement fixée ci-dessus est majorée de :

- 15 % entre 50 et 55 ans ;

- 20 % à partir de 55 révolus.

Départ à la retraite

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 10 février 1988 étendu par arrêté du 20 juin 1988 JORF 30 juin 1988.

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

- en cas de mise à la retraite, le délai de prévenance est porté à 6 mois ;

- l'allocation de départ à la retraite est calculée comme suit :

- 2/20 de mois par année de présence de 2 à 9 ans inclus de présence ;

- 3/20 de mois par année de présence de 10 à 19 ans inclus de présence ;

- 4/20 de mois par année de présence à partir de 20 ans de présence, sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

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

Maladie

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

Au-delà, les cadres recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de la sécurité sociale et des régimes complémentaires qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé, en cas de maladie ou d'accident, le maintien total de ses appointements mensuels, dans les conditions suivantes, calculés sur la moyenne des 3 derniers mois (1) :

- jusqu'à 4 ans inclus de présence dans l'entreprise : 3 mois à 100 % en cas de maladie ou 4 mois en cas d'accident du travail ;

- de 5 à 9 ans inclus de présence dans l'entreprise : 4 mois à 100 % en cas de maladie ou 5 mois en cas d'accident du travail ;

- à partir de 10 ans de présence dans l'entreprise : 5 mois à 100 % en cas de maladie ou 7 mois en cas d'accident du travail.

En cas d'accident du travail, la condition d'ancienneté de 3 ans de présence dans l'entreprise ou 2 ans de présence en qualité de cadre prévue au premier paragraphe est ramenée à 1 an.

Maternité : les intéressées ayant au moins 1 an de travail dans l'entreprise bénéficieront, pendant les 4 premières semaines du congé légal de maternité, d'une indemnité égale à 75 % de leur salaire.

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

Classification des cadres

En vigueur non étendu

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

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

Niveau VII

Ce niveau est le niveau d'accès aux premiers postes de cadre.

L'exercice de leur mission est circonscrit par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise.

La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 3 ans, il concerne :

- les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise ;
- les promotions de la filière des employés, techniciens ou de celles des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

Echelon 1

A cet échelon, réservé aux cadres débutants, le poste est circonscrit au travers de missions parfaitement définies supposant un report régulier des informations vers le cadre responsable du service. Le cadre débutant est amené à développer progressivement les fonctions de son poste selon les demandes de son responsable. La durée de présence dans cet échelon ne saurait excéder 1 an.

Echelon 2

Cet échelon peut constituer une phase intermédiaire du cadre débutant après sa phase d'intégration à l'échelon 1.

- cet échelon est le seuil d'accès des promotions de la filière des employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- le cadre, à cet échelon, prévoit, conçoit, prépare et organise les tâches relevant de sa technicité.

Echelon 3

Cet échelon accueille le cadre, débutant ou ETAM promu, qui assume la responsabilité d'une équipe d'au moins cinq personnes.

NIVEAU VIII :	Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée et dans son domaine d'activité. Gère sous le contrôle correspondant à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit d'un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.
Echelon 1	Les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion.
Echelon 2	Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.
Echelon 3	Responsable d'une unité ou d'un service autonome.

NIVEAU IX	Engage l'entreprise dans le cadre de la large délégation, attachée à son domaine d'activité. Informe la direction de ses réalisations par rapport aux objectifs, en justifie les écarts et propose les dispositions correctives.
Echelon 1	Chef d'un établissement d'importance moyenne (dépôt, agence...) ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.
Echelon 2	Chef d'un établissement important ou complexe ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats ou chef d'un service d'importance équivalente.

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

Avenant II : Agents de maîtrise et techniciens, secteur alimentaire

Classification des techniciens et agents de maîtrise

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

a) Agents de maîtrise.

Leur responsabilité implique :

Animation :

- veiller à l'intégration des nouveaux membres de son groupe ;
- transmettre et expliquer les informations ascendantes et descendantes ;
- veiller à l'enseignement des procédures et au développement du niveau de compétence ;
- participer à l'appréciation des compétences et des résultats des membres de son groupe ;
- rechercher des améliorations aux conditions de travail.

Organisation :

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

b) Techniciens.

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

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

Classification

Article 2

En vigueur étendu

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

Durée du travail

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

Indemnité de licenciement

Article 4

En vigueur étendu

Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise ou au technicien ayant au moins 1 an d'ancienneté licencié dans les conditions ci-après : 2/10 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien licencié pour motif économique est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est la suivante :

- 2/10 de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus ;

- 3/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 10 ans,

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

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

Départ à la retraite

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 41 s'appliquent aux agents de maîtrise, techniciens.

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

Ils reçoivent une allocation de départ à la retraite calculée comme suit :

- Agent de maîtrise ou technicien ayant 2 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ou le technicien ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans), sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

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

Maladie

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 53 s'appliquent aux agents de maîtrise, techniciens. Au-delà de 3 ans de présence, ils recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de sécurité sociale et des régimes complémentaires qui leur sera versée à partir du 8e jour suivant l'arrêt de travail et qui aura pour effet de porter les ressources totales de l'intéressé à 100 % du plein tarif de ses appointements mensuels calculés sur la moyenne des 3 derniers mois dans les conditions suivantes :

- de 3 à 4 ans inclus de présence : 2 mois en cas de maladie et 2 mois et demi en cas d'accident du travail ;

- de 5 à 9 ans inclus de présence : 2 mois et demi en cas de maladie et 3 mois en cas d'accident du travail ;

- de 10 à 19 ans inclus de présence : 3 mois en cas de maladie et 4 mois en cas d'accident du travail ;

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

Le délai de carence de 7 jours ne joue pas en cas d'accident du travail ou d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée.

Avenant II : Agents de maîtrise et techniciens, secteur non alimentaire

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

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

Bénéficiaires

Article 1er En vigueur étendu

a) Agents de maîtrise.

Leur responsabilité implique :

Animation :

- veiller à l'intégration des nouveaux membres de son groupe ;
- transmettre et expliquer les informations ascendantes et descendantes ;
- veiller à l'enseignement des procédures et au développement du niveau de compétence ;
- participer à l'appréciation des compétences et des résultats des membres de son groupe ;
- rechercher des améliorations aux conditions de travail.

Organisation :

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

b) Techniciens.

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

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

Classification

Article 2 En vigueur étendu

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

Durée du travail

Article 3 En vigueur étendu

Modifié par accord du 27 septembre 1984 étendu par arrêté du 4 février 1985 JORF 16 février 1985.

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

Indemnité de licenciement

Article 4 En vigueur étendu

Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise ou au technicien ayant au moins 1 an d'ancienneté licencié dans les conditions ci-après : 2/10 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien licencié pour motif économique est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est la suivante :

- 2/10 de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus ;

- 3/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 10 ans,

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

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

Départ à la retraite

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 41 s'appliquent aux agents de maîtrise, techniciens.

Le délai de prévoyance est de 3 mois.

Ils reçoivent une allocation de départ à la retraite calculée comme suit :

- agent de maîtrise ou technicien ayant 2 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans), sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois.

- agent de maîtrise ou technicien ayant 5 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans), sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois. L'ancienneté se calcule à compter de la date d'entrée de l'agent de maîtrise ou du technicien dans l'entreprise. Le taux déterminé par son ancienneté sera appliqué sur la totalité des années de présence.

Modalités de retraite

Les salariés des secteurs non alimentaires seront affiliés à un régime de retraite prévoyant une cotisation globale de 8 % sur leurs salaires effectifs. Le financement en sera réparti entre l'employeur et le salarié sur la base de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Maladie

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 53 s'appliqueront aux agents de maîtrise, techniciens. Au-delà de 3 ans de présence, ils recevront une indemnité complémentaire des prestations journalières de sécurité sociale et des régimes complémentaires qui leur sera versée à partir du 8e jour suivant l'arrêt de travail et qui aura pour effet de porter les ressources totales de l'intéressé à 100 % du plein tarif de ses appointements mensuels calculés sur la moyenne des 3 derniers mois dans les conditions suivantes :

- de 3 à 4 ans inclus de présence : 2 mois en cas de maladie et 2 mois et demi en cas d'accident du travail ;

- de 5 à 9 ans inclus de présence : 2 mois et demi en cas de maladie et 3 mois en cas d'accident du travail ;

- de 10 à 19 ans inclus de présence : 3 mois en cas de maladie et 4 mois en cas d'accident du travail ;

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

Le délai de carence de 7 jours ne joue pas en cas d'accident du travail ou d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée.

Avenant III : Représentants

En vigueur étendu

La présente convention collective s'applique aux voyageurs, représentants et placiers qui ne bénéficient pas du statut professionnel prévu aux articles L. 7311-1 et suivants du code du travail.

Pour les autres, seuls s'appliquent les articles 6 à 32 de ladite convention. Leur situation et leurs obligations professionnelles sont définies par leur statut fixé par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail et par leur contrat de travail avec l'entreprise qui les emploie.

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

Avenant IV : Accord du 10 octobre 1984 relatif au personnel de livraison et de vente, secteur alimentaire périssable

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Période d'essai

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à la disposition prévue à l'article 33, alinéa 7 de la présente convention, il est convenu que la durée de la période d'essai des personnes embauchées à des emplois entraînant des relations permanentes avec la clientèle de l'entreprise sera de 2 mois renouvelable 1 mois.

La durée de la période d'essai applicable aux personnels, dont la fonction est exclusivement la conduite d'un véhicule et la livraison, est de 2 mois non renouvelable.

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

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

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

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

Choix d'un système de rémunération

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Durée du travail

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

Le nombre de ces heures de prolongation sera ramené à :

- 4 heures au 1er juillet 1985 ;

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

3° Les limites de la modulation de la durée hebdomadaire du travail prévue à l'article 44, alinéa 3.1, de la convention collective sont fixées à 5 heures en plus ou en moins par semaine pendant un maximum de 46 semaines.

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

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

Responsabilité des personnels de vente et de livraison

Article 5

En vigueur étendu

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

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

Visite médicale

Article 6

En vigueur étendu

La visite médicale obligatoire à laquelle sont astreints périodiquement les chauffeurs pour le renouvellement de leur permis de conduire devra être prise en charge par l'entreprise sur justificatif médical. De plus, l'absence éventuellement nécessaire pour passer cette visite médicale sera considérée comme temps de travail et ne devra pas entraîner une perte de salaire pour le chauffeur. Cette disposition est applicable à toute personne appelée à conduire, pour l'entreprise, un véhicule de plus de 3,5 tonnes.

Suspension du permis de conduire

Article 7

En vigueur étendu

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

- a) Suspension de courte durée (1 mois) ;
- b) Motivée par une infraction au code de la route non imputable à l'entreprise ;
- c) Non consécutive à un état d'ébriété ou à une faute de conduite lourde et inexcusable ;
- d) Absence de récidive,

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

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

Garanties

Article 8

En vigueur étendu

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

Accord du 24 juin 1987 relatif à la retraite complémentaire dans le secteur des produits surgelés, congelés et crèmes glacées

Syndicat national des négociants en produits surgelés,

congelés et en glaces (SYNDIGEL).

La fédération des services CFDT ;

La centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCR CFTC ;

La fédération des personnels du commerce de la distribution et des services CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agro-alimentaires, des cuirs, des commerces et des services et activités annexes (FIPACCS).

Entreprises nouvelles

Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

Ces activités ayant connu un développement postérieur à la signature des accords de généralisation de la retraite ne peuvent donc être considérées comme ayant été alors valablement représentées. Par conséquent, les organisations signataires décident que les entreprises qui se créeront à compter de la date de signature du présent accord devront adhérer à l'institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent (ISICA), 21, rue d'Artois, 75380 PARIS CEDEX 08, caisse professionnelle de l'alimentation.

Catégories de personnel bénéficiaires

Dans les entreprises nouvelles, toutes les catégories de personnel, sans condition d'âge, soit les employés, agents de maîtrise, cadres et VRP à carte unique, sont couvertes par cet accord.

Taux et assiette de la cotisation

Le taux de base est de 4 % sur la rémunération totale individuelle, sauf pour les salariés bénéficiant du régime des cadres ou de l'IRP-VRP, pour lesquels l'assiette de cotisation est limitée au plafond de la sécurité sociale. Ce taux de base de 4 % subit la majoration du taux d'appel déterminée chaque année par l'Arcco dans le cadre de l'accord signé entre le CNPF et les organisations syndicales représentatives en date du 17 juin 1970.

Modalités de versement

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Recommandation aux entreprises créées antérieurement à l'accord

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

Article 3

En vigueur non étendu

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

Accord du 6 février 1985 relatif à la formation professionnelle

La fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA) ;

Le syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Le syndicat général des commerces et industries du caoutchouc et des plastiques (pour la branche plastique) ;

L'union nationale des grossistes en céramique et verrerie (UCEVER) ;
La fédération française du cycle et motocycle ;
La fédération nationale des chambres syndicales des distributeurs ensembliers en équipement sanitaire, chauffage et canalisation (FNAS) ;
La fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (FENSCOPA.) ;
La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles ;
La chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie ;
La fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique ;
La fédération des négociants techniques (FENETEC) ;
Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés ;
Le syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union patronale de Toulon ;
La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, cadeau et luminaire ;
La fédération française des syndicats nationaux de la carte postale ;
La chambre syndicale nationale des grossistes en jouets et bibeloterie ;
La fédération nationale des négociants en matériaux de construction ;
La fédération nationale des syndicats de droguistes en gros ;
La fédération nationale des syndicats de négociants en papiers peints et revêtements muraux ;
L'union nationale du commerce en gros des fruits et légumes.

La fédération des services CFDT ;
La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;
La centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCR CFTC. ;
La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC ;
La fédération nationale des cadres et industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;
La fédération des employés et cadres CGT-FO ;
La fédération alimentaire CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Conscientes du rôle déterminant que les partenaires sociaux ont joué dans le développement de la formation professionnelle continue à tous les niveaux et constatant que la loi du 24 février 1984 prévoit l'ouverture d'une nouvelle concertation devant aboutir à la conclusion d'accords de branche, les parties signataires sont convenues, en ce qui concerne les entreprises du commerce de gros, du présent accord dont la conclusion repose sur leur commune adhésion à des principes qu'elles rappellent ci-dessous :

1° La fonction commerciale est une fonction essentielle du système économique : il ne suffit pas de produire, encore faut-il vendre en tenant compte des attentes de ceux qui doivent acheter les produits. Cette qualité de service ne peut être rendue que dans la mesure où le client rencontre un personnel qualifié ;

2° La qualification de tous les salariés à tous les niveaux est un facteur indispensable pour que les entreprises soient performantes. Elle permet également aux salariés d'accéder à un travail plus motivant qui les amène à une responsabilité plus grande. Il appartient donc aux plans de formation de répondre à la fois aux besoins des entreprises et à ceux du personnel ;

3° Les questions relatives à la formation professionnelle sont à rapprocher des différentes évolutions de l'emploi. L'avenir avec l'introduction des nouvelles technologies est à prendre en considération autant que le présent. Dans ce domaine, une étude paraît indispensable, notamment pour mieux cerner les axes prioritaires à dégager en matière de formation. Le problème de l'insertion des jeunes nécessite une attention particulière ;

4° En outre, il est souhaitable que les aspirations des salariés soucieux d'une formation plus personnelle ou hors du champ professionnel de l'entreprise soient prises en compte ;

5° Enfin, bien que le commerce de gros présente une certaine unicité sur le plan des formations à définir, il faut également tenir compte des spécificités de branches professionnelles et des entreprises et de leur situation géographique (Paris, province, etc.). Ainsi, il sera recherché une complémentarité entre ces divers niveaux d'actions.

Un effort sera fait pour organiser des stages au plan local permettant la participation des salariés (spécialement des femmes) qui ont des difficultés pour se déplacer.

Nature et ordre de priorité des actions de formation

Article 1er En vigueur étendu

Comme rappelé dans le préambule, il faut éviter la coupure artificielle entre formation et emplois.

Le caractère essentiellement mouvant de l'économie, des emplois et de la société contemporaine exige de chacun un effort permanent d'adaptation. Dès lors, les plans de formation devront, pour élargir le champ de connaissances des salariés, considérer les compléments aux actions de formation qui seraient trop spécialisées ou délimitées.

Une étude sera confiée au comité paritaire de perfectionnement et de promotion de la formation de l'ADFORECO dans le cadre de missions définies pour cet organisme à l'article 3. Cette étude pourrait porter sur les points suivants :

- l'évolution des fonctions ;
- les emplois concernés par les nouvelles technologies à court et moyen terme ;
- la nature et le contenu des formations proposées à ce jour ;
- l'adaptation de ces formations aux attentes des responsables d'entreprises et des salariés ;
- les catégories ayant suivi des formations ;
- le type d'organisation de formation susceptible de répondre à ces attentes ;
- les attentes des responsables d'entreprises et des salariés.

L'étude déboucherait sur une plaquette ou si possible un montage audiovisuel qui servirait de sensibilisation à la formation et serait distribuée dans les entreprises du commerce de gros.

En attendant de mieux cerner les besoins au regard de l'étude ci-dessus, il convient de fixer des thèmes de formation qui nous semblent, dès aujourd'hui, être essentiels :

1° L'expression et les techniques de vente (relation avec le client, acte de vente, présentation de la marchandise, etc.) : stages permettant aux salariés d'être plus à l'aise, de mieux s'exprimer ;

2° L'informatique qui touche plusieurs postes de travail à la vente, dans les entrepôts et dans les bureaux : stages permettant à un maximum de salariés un premier contact avec les technologies nouvelles, de manière qu'ils n'en aient pas peur mais au contraire voient leur arrivée de manière positive ;

3° La gestion des stocks et le processus de commande ;

4° La formation initiale permettant d'accéder à une autre formation plus qualifiante, beaucoup de salariés sont restés sur une impression d'échec scolaire, il faut trouver des stages et des intervenants adaptés à ces salariés manuels ;

5° L'organisation du travail ;

6° La communication.

En outre, le présent accord recommande :

- les actions pour améliorer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- les actions visant à aider les reconversions des personnes susceptibles d'être licenciées pour motif économique.

L'article L. 900-2 du code du travail fixe les types d'actions de formation entrant dans le champ des dispositions relatives à la formation professionnelle.

Reconnaissance des qualifications acquises : du fait d'actions de formation.

Article 2 En vigueur étendu

S'il n'est pas envisagé une promotion systématique des salariés ayant reçu une formation plus qualifiante, cela ne signifie pas désengagement de l'employeur en la matière.

De plus, nous sommes conscients que l'évolution des qualifications ne passe pas uniquement par une formation professionnelle, elle est également liée à une réorganisation des tâches.

Aussi, nous retenons pour l'instant, comme un axe de priorité, les cas des salariés qui, du fait d'une action de formation, ont acquis d'autres connaissances que celles requises pour leur tâche principale et sont à même de remplir plusieurs fonctions de façon complète : c'est considérer la polyvalence comme étant une compétence supplémentaire.

A l'effet de permettre aux salariés de mieux faire valoir, le cas échéant, les formations dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, il sera délivré, pour tout stage suivi avec assiduité, une attestation de fin de stage. L'attestation précise l'intitulé du stage, sa durée et ses objectifs en termes d'aptitudes.

Moyens reconnus aux instances de représentation de salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Au niveau de la branche

Le conseil de perfectionnement de l'ADFORECO est institué en comité paritaire de perfectionnement et de promotion de la formation dans les commerces de gros.

Ses missions et son fonctionnement sont définis comme suit :

a) Le comité a pour première mission l'étude prospective des besoins de formation dans les commerces de gros et la promotion des actions définies dans le cadre de l'accord ;

b) Il décide de toutes les orientations de formation de l'ADFORECO et choisit les programmes en vue de :

- l'adaptation constante des entreprises aux conditions changeantes du marché et de la technologie et donc la défense et la promotion de l'emploi dans la profession ;

- l'épanouissement personnel des salariés ;

- le développement des chances de promotion ;

- l'amélioration des possibilités de reclassement dans une autre entreprise ;

c) Le comité se prononce sur le contenu de tous les stages de longue durée organisés au profit des salariés des entreprises ou des jeunes demandeurs d'emploi ;

d) Le comité gère les fonds mis en réciprocité collective conformément à la loi. Il décide des priorités de formation à assurer et choisit les méthodes appropriées ;

e) Les actions de formation en alternance conduites à l'initiative des entreprises conformément à la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue qui ont pour objectifs soit une initiation à la vie professionnelle, soit l'acquisition d'une qualification, soit l'adaptation à un emploi et qui sont financées par les fonds défiscalisés (0,1 % et 0,2 % sur la participation des employeurs à la taxe d'apprentissage, d'une part, et à la formation professionnelle, d'autre part) sont gérées paritairement dans les mêmes conditions qu'au paragraphe d ;

f) Le conseil d'administration de l'ADFORECO informe chaque année le comité de l'activité de l'association du nombre des entreprises ayant versé leur fonds de formation, de la définition et du contenu pédagogique des stages, ainsi que des résultats globaux de l'association. (L'article 11 bis des statuts de l'ADFORECO sera mis en conformité avec le présent texte).

3.2. Au niveau des entreprises

Le présent accord reterait lettre morte s'il n'était pas suffisamment incitatif sur le terrain. Dans la délibération annuelle sur la formation et sa préparation, les instances représentatives du personnel auront à examiner la conciliation des demandes des salariés et des besoins des entreprises ainsi que les moyens mis en oeuvre pour les satisfaire. Les besoins des salariés devront pouvoir s'exprimer dans le cadre d'une procédure de recueil (une réunion d'expression annuelle, par exemple). Les besoins des entreprises, sans méconnaître la spécificité de chacune, devront s'inscrire dans les priorités définies par la branche. Il sera fait appel aux organismes de formation locaux ou nationaux les mieux à même d'y répondre. L'accord entre la direction et les représentants du personnel est un objectif qui doit être recherché dans l'esprit du présent texte. Au cas où la préparation du plan de formation ne pourrait réellement s'inscrire dans le cadre du crédit d'heures de délégation mensuel des représentants du personnel, des facilités pourront être apportées notamment par référence au total annuel de ces crédits.

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.

Article 4 En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à apporter une attention particulière à l'accueil et à l'insertion des jeunes dans l'entreprise.

D'une façon générale, les employeurs devront être attentifs aux difficultés psychologiques rencontrées par de nouveaux embauchés dans leur premier emploi. Des procédures d'accueil appropriées (visites, livret, formation spécifique récente) seront instaurées. L'approche devra être concrète et couvrir, dans la mesure du possible, les principales caractéristiques de l'établissement ou du service.

Des programmes types comportant passage par divers postes ou tâches seront élaborés.

Pendant la période de début de carrière, il sera donné une information sur les droits particuliers à congé-formation intéressant des jeunes, ainsi qu'un aperçu sur les ouvertures que la formation professionnelle continue permet aux jeunes d'envisager.

Dans le cadre de formations en alternance, selon l'un ou l'autre des trois contrats prévus par l'accord du 26 octobre 1983, les jeunes accueillis seront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, encadrés par un salarié qualifié de l'entreprise, dénommé tuteur. Le tuteur, tout en continuant d'exercer son contrat dans l'entreprise, aura pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise, ainsi que de veiller au respect de leur

emploi du temps.

A la fin du contrat, il sera procédé à une évaluation de la formation en alternance.

Le comité d'entreprise ou sa commission de formation - ou, à défaut du comité, les délégués du personnel - seront associés à la définition du programme de formation et d'accueil, ainsi qu'à l'évaluation des résultats, dans le but notamment d'améliorer le processus pour les futurs contrats d'insertion.

Durée, conditions d'application de l'accord, périodicité des négociations ultérieures.

Article 5 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en relation avec la législation en vigueur concernant la formation professionnelle continue et la formation en alternance, notamment par référence aux dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, n° 84-1208 du 29 décembre 1984.

Sous réserve du maintien en l'état de cette législation, sa durée est fixée à deux ans, période au terme de laquelle les parties signataires se réservent le droit d'y apporter toutes améliorations en fonction, notamment, des résultats prévue à l'article 1er.

En cas de modification ou d'abrogation de la législation susvisée, les clauses du présent accord qui lui sont liées cesseraient de plein droit à la date de la modification ou de l'abrogation. Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.

Avenant particulier du 14 mars 1988 relatif aux fleurs coupées, plantes vertes et fleuries

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, plantes vertes et fleuries.

Fédération des services CFDT,

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des HCR CFTC,

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC,

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC,

Fédération des employés et cadres CGT-FO,

Fédération de l'alimentation CGT-FO,

Fédération des personnels du commerce de la distribution et des services CGT.

Article 1er En vigueur étendu

Les entreprises concernées appliquent l'annexe IV "Personnel de livraison et de vente" de la présente convention.

Article 2 En vigueur étendu

Les jours fériés travaillés qui sont d'usage dans cette branche d'activité (8 Mai, jeudi de l'Ascension, 14 Juillet, 15 Août et 11 Novembre) bénéficient des dispositions de l'article 45, alinéa 2, des clauses générales.

Avenant particulier du 5 juillet 1993 relatif aux produits surgelés, congelés et glaces

Syndigel (fédération européenne du commerce et de la distribution des produits surgelés et des glaces),

Fédération des services CFDT,

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC,

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

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Travail au froid des femmes enceintes

Article 2

En vigueur étendu

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

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

b) Quel que soit l'emploi confié pour la durée de la grossesse, l'employée conservera sa classification et sa rémunération.

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

Vêtements de protection.

Article 3

En vigueur étendu

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

Organisation du travail au froid

Article 4

En vigueur étendu

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

Garantie de salaire conventionnel complémentaire

Article 5

En vigueur étendu

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

Période d'essai

Article 6

En vigueur étendu

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

- 2 mois pour les employés et ouvriers ;

- 3 mois pour les agents de maîtrise, techniciens ;

- 4 mois pour les cadres.

Les parties peuvent, d'un commun accord, décider de renouveler cette période pour une durée identique.

L'accord doit être constaté par écrit.

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

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

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

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

Travail du dimanche

Article 7

[En vigueur étendu](#)

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

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

Application

Article 8

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant annule et remplace les avenants particuliers :

- produits surgelés, congelés et glaces du 28 juin 1984 ;
- points de vente spécialisés au détail de produits surgelés et de glaces du 24 juin 1987.

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 1993.

Demande d'extension

Article 9

[En vigueur étendu](#)

Les signataires demanderont l'extension du présent avenant.

Accord de branche cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et à l'adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros

(1) Accord étendu à l'exclusion des secteurs suivants :

- Commerce de gros et distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté ;
- Approvisionnement en gros des bureaux de tabacs ;
- Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation.

(arrêté du 11 octobre 1995, art. 1^{er}).

(2) Adhésion, au présent accord, de la fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CGC, par lettre du 14 septembre 1995 et de la CGC agroalimentaire par lettre du 27 septembre 1995.

(3) Définition des niveaux éducation nationale par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 (arrêté du 11 juillet 2005, art. 1er) : Niveau I : correspond à un niveau bac + 5 ; Niveau II : correspond à un niveau bac + 3 ou 4 ; Niveau III : correspond à un niveau bac + 2 ; Niveau IV : correspond à un niveau bac ; Niveau V : correspond à un niveau CAP ou BEP.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complétés par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;

Considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'Intergros,

les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Adhésion à Intergros

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce international dénommé " Intergros ".

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros ont qualité de membres associés d'Intergros.

Le champ d'application professionnel du présent accord, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

Commerce de gros et importations de fruits, de légumes et de fleurs à l'exception des opérations portant sur le houblon, les légumes secs et les pommes de terre ainsi que des activités d'expédition et d'exportation de fruits et légumes frais ... CODE APE : 5703

Commerce de gros de beurres, oeufs et fromages à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est le ramassage ou les expéditions et des entreprises dont l'activité principale porte sur les volailles, le gibier et le miel ... CODE APE : 5705

Commerce de gros en produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux ... CODE APE : 5706

Commerce de gros de papeterie et d'articles de bureau ... CODE APE : 5811

Commerce de gros de matériel électrique et électronique ... CODE APE : 5804

Commerce d'équipements et de fournitures pour l'industrie ... CODE APE : 5910

Entreprises ayant pour activités principales le commerce de gros et la distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté (1) ... CODE APE : 5808

Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres (1) ... CODE APE : 5908

Commerce de gros de pièces détachées et accessoires pour automobile ... CODE APE : 5801

Commerce de gros et commerce d'importation et d'exportation de céramique et verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faïences, porcelaines, poteries, céramique et verrerie d'éclairage, à l'exclusion des commerces de gros de bouteilles, flaconnage, verreries de laboratoire, de verre à vitre, glace et miroiterie ... CODE APE : 5810

Commerce de gros du cycle et motorcycle et pneumatiques à l'exclusion des pneumatiques automobiles ... CODE APE : 5802

Entreprises de gros dont l'activité principale porte sur l'approvisionnement des bureaux de tabac, tant pour certains produits du monopole (SEITA), les objets spécifiquement pour fumeurs que les articles divers de toute nature susceptibles d'être commercialisés par les détaillants ... CODE APE : 5811-3

Commerce de gros de la maroquinerie à l'exception de l'habillement et des chaussures ... CODE APE : 5806

Commerce de gros et d'importation des produits et demi-produits en matière plastique :

Articles d'hygiène et ménagers en plastique ... CODE APE : 5809 partiel

Commerce de gros de produits divers en plastique non repris ailleurs ... CODE APE : 5812 partiel

Matières plastiques et demi-produits plastiques ... CODE APE : 5906 partiel

Matériaux de construction plastiques ... CODE APE : 5908 partiel

Articles techniques en matières plastiques ... CODE APE : 5910 partiel

Commerce de gros et détail des papiers peints, des revêtements muraux et du sol, de tous articles et de tous matériaux de la décoration générale de la maison à l'exception de toute droguerie et produits d'entretien ... CODE APE : 5809

Commerce de gros des peintures, vernis, couleurs, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements muraux et du sol, verres à vitre et, de façon plus large, de tous produits de droguerie usuellement présents dans les rayons de droguerie ... CODE APE : 5809

Commerce et diffusion de la carte postale ... CODE APE : 5811, 5812 et divers

Entreprises dont l'activité principale est le commerce, la distribution physique des produits surgelés, congelés et crèmes glacées. A savoir : commerce de gros, plates-formes de distribution spécialisées, entreprises de livraison aux particuliers et points de vente spécialisés. Ces activités ne sont pas prévues dans la nomenclature APE ... CODE APE : Sans

(1) Secteur exclu de l'extension(arrêté du 11 octobre 1995, art. 1^{er}).

Versement des contributions des entreprises employant moins de 10 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant versent à l'OPCA Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0,40 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1er janvier 2004, réparti à hauteur :

- de 0,15 % versé à la section " Professionnalisation " de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;

- de 0,25 % versé à la section " Plan de formation " de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur ;

- 0,55 % de la masse salariale brute à compter du 1er janvier 2005, réparti à hauteur :

- de 0,15 % versé à la section " Professionnalisation " de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;

- de 0,40 % versé à la section " Plan de formation " de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Un montant minimum de versement est à fixé 32 Euros par entreprise.

Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc (arrêté du 11 juillet 2005).

Contribution obligatoire des entreprises employant 10 salariés et plus au titre de la professionnalisation

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant versent à l'OPCA Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute versé à la section " Professionnalisation " de l'OPCA Intergros au titre des actions de professionnalisation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc (arrêté du 11 juillet 2005).

Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 16 décembre 1996 BO conventions collectives 97-2, *étendu avec exclusions par arrêté du 14 février 1997 JORF 27 février 1997*.

1. Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergros avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

2. Les entreprises de cinquante salariés et plus pourront déduire de cette obligation de versement à Intergros les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, engagées directement elles-mêmes soit en formation externe dans le cadre de conventions de formation, soit en formation interne.

3. Au cas où, déduction faite de son obligation de versement à Intergros (selon l'alinéa 1, ci-dessus) et de ses propres dépenses libératoires consenties au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise qui ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement égal à 50 % de l'insuffisance de financement ainsi constatée sera effectué à Intergros avant le 1er mars de l'année suivante. Les dispositions prévues au présent alinéa s'appliquent à toutes les entreprises employant dix salariés ou plus relevant du présent accord. (1)

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 14 février 1997, art. 1^{er}).

Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

Article 5 bis

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 16 décembre 1996 BO conventions collectives 97-2, étendu par arrêté du 14 février 1997 JORF 27 février 1997.

Les contributions mentionnées aux articles 4 et 5 feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés.

Professionalisation

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 9 mars 2006 art. 1er BO conventions collectives 2006-19 étendu par arrêté du 1er décembre 2006 JORF 17 décembre 2006.

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions légales.

Article 6.1

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP reconnu dans la classification de la convention collective.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre ou un CQP.

6.1.1. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour accéder aux métiers souhaités ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

6.1.2. Nature et durée

Le contrat de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme - classé dans les niveaux I à V de l'éducation nationale -, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Sous réserve des financements nécessaires au sein de l'OPCA Intergros, la durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, si les référentiels le nécessitent, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme - classé dans les niveaux I à V de l'éducation nationale -, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

6.1.3. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans,

- et à 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures :

- à 90 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;

- au SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus,

dès lors que les bénéficiaires sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à la rémunération minimale prévue par la convention collective.

Article 6.2

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

6.2.1. Publics

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies ;

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ou le groupe qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la suite de leur carrière professionnelle ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail ;

- aux salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par la médecine du travail, pour acquérir une qualification leur permettant d'être reclassés au sein de l'entreprise.

6.2.2. Objectifs

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un CQP reconnu dans la classification de la CCN des commerces de gros ;

- ou d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;

- ou d'acquérir une qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche des commerces de gros ;

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros.

Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc (arrêté du 1^{er} décembre 2006, art. 1^{er}).

Développement de l'apprentissage

Article 7

En vigueur étendu

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprise) (1).

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 % à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA), elle verse la totalité ou le solde à la section professionnelle concernée d'Intergreros (1).

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement à Intergreros, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA) (1).

Les fonds collectés par Intergreros, et qui ne sont pas préaffectés par les entreprises, sont versés aux centres de formation d'apprentis qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, sur la base d'un montant forfaitaire, dont le niveau sera arrêté par les instances décisionnaires d'Intergreros, en fonction de la réalisation des objectifs de formation dispensée à chacun des apprentis (1).

Dans cette perspective, chaque CFA qui demandera à bénéficier de dotations présentera aux instances compétentes d'Intergros des éléments relatifs à son budget prévisionnel, ainsi qu'à l'origine des apprentis.

(1) Alinéas exclus de l'extension (arrêté du 11 octobre 1995, art. 1^{er}).

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Article 7 bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 16 décembre 1996 BO conventions collectives 97-2, étendu par arrêté du 14 février 1997 JORF 27 février 1997.

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers du commerce de gros, elles font l'objet de validations par Intergros, sur proposition des sections professionnelles paritaires concernées.

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est alors délivré par la section professionnelle paritaire concernée d'Intergros puis, après validation par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE FP) concernée, est mis en oeuvre par ladite section professionnelle paritaire (SPP).

A l'issue des deux mois suivant le dépôt du dossier à la CPNE FP et sans décision de sa part, la mise en oeuvre du certificat de qualification par la section professionnelle paritaire est acquise tacitement.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de négocier dans les 6 mois un accord de branche précisant les objectifs et les priorités professionnelles prévus aux articles 3 à 7 du présent accord.

Arrêté du 21 octobre 1995 art. 1 : L'accord du 16 décembre 1994 est étendu à l'exclusion des secteurs suivants :- Commerce de gros et distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté ;- Approvisionnement en gros des bureaux de tabacs ;- Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation.

Tutorat

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaires pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

Avenant étendu à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc (arrêté du 11 juillet 2005, art. 1^{er}).

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises

Article 10

En vigueur étendu

Créé par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.

10.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire des métiers et des qualifications existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros (commerce de gros, commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

10.2. Missions

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires. Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse " statistique " de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers ;
- une analyse prospective des métiers ;

- des études sur les métiers " prioritaires ".

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP.

10.3. Fonctionnement et moyens

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Sa composition et ses modalités de fonctionnement seront fixées ultérieurement dans le cadre de l'OPCA Intergros.

Avenant étendu à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc (arrêté du 11 juillet 2005, art. 1^{er}).

Négociation-priorités de la formation

Article 11

En vigueur étendu

Créé par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les 3 ans.

Ces négociations pourront porter notamment sur les thèmes suivants :

- les conditions d'accueil des personnes en contrats et périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base ;
- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Comme rappelé par l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications. Il s'agit, en tout état de cause, de développer la mixité et de faciliter l'accès de tous à la diversité des métiers et la promotion sociale ;

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du DIF ;
- la définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- le rôle et les missions essentielles de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle, notamment au niveau de l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises prendront en compte, dans la mesure de leurs possibilités, les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle, notamment en ce qui concerne le management ou la connaissance des dispositifs de formation, l'informeront sur les dispositifs à la fonction tutorale et aménageront ses priorités d'actions pour tenir compte de ses missions.

Avenant étendu à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc (arrêté du 11 juillet 2005).

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 12

En vigueur étendu

Créé par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.

12.1. Définition

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, conformément à l'article L. 933-1 du code du travail, chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis et sera arrondie à l'heure supérieure.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de 6 ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

12.2. Modalités de mise en oeuvre

Les droits sont acquis au titre de l'année civile.

Pour l'année 2004, tout salarié ayant 1 année d'ancienneté au 6 mai 2004 bénéficiera, au 31 décembre 2004, de 14 heures au titre du DIF, qu'il pourra utiliser à compter du 1er janvier 2005.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au cours du 1er trimestre de l'année civile suivante. Un document sera remis au plus tard avec le dernier bulletin de paie du trimestre concerné.

Le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié. Un bilan sera établi par période de 3 ans dans le cadre du rapport de branche.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 : Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc. Les premier et deuxième alinéas de l'article 12.2 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté.

Engagement de négociation

Article 13

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier ultérieurement sur :

- le passeport formation ;
- le bilan de compétences ;
- l'entretien professionnel ;
- la validation des acquis de l'expérience.

NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 : Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc.

Force obligatoire de l'avenant

Article 14

En vigueur étendu

Créé par avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 : Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc.

Entrée en vigueur de l'avenant

Article 15

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 2 du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 11 juillet 2005 JORF 22 juillet 2005.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 décembre 1994.

NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 : Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc.

Accord collectif du 14 décembre 1994 relatif à la création d'un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international

CGI

Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

Fédération des employés et cadres CGT - FO ;

Fédération de l'alimentation FGTA - FO.

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services par lettre du 14 septembre 1995 (BO conventions collectives 95-40).

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes section professionnelle SICMA, 15, rue de Londres, 75009 Paris, par lettre du 6 janvier 2011 (BO n°2011-37)

Dénomination et champ d'intervention

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé un organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international.

Son champ d'intervention est national.

Il prend le nom d'Intergros.

Objet

Article 2

En vigueur non étendu

Intergros a pour objet la réalisation des missions suivantes :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises relevant de son champ de compétences et de leurs salariés ;
 - mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emplois ;
 - coordonner et développer tous les moyens de formation professionnelle capables de satisfaire les besoins des branches professionnelles relevant de son champ d'application ;
 - déterminer les mesures et les actions de formation pouvant répondre aux objectifs contenus dans les accords de branches professionnelles ;
 - mettre en oeuvre les moyens d'atteindre les objectifs définis par les partenaires sociaux au sein des différentes commissions paritaires compétentes des branches d'activité ;
 - concourir à la réalisation d'interventions répondant aux besoins des branches professionnelles intéressant la formation professionnelle, la professionnalisation, l'apprentissage, le tutorat, l'acquisition des savoirs fondamentaux, l'égalité professionnelle et participer à la promotion des métiers ;
 - recueillir et diffuser les informations relatives au droit de la formation professionnelle et aux moyens qui lui sont attachés, selon les besoins des professions et les intérêts des entreprises et des salariés ;
 - établir, dans le cadre de sa compétence, les relations avec les établissements de formations et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu'europpéen ou international ;
 - informer et sensibiliser les branches, les entreprises et leurs salariés. Accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et exercer en conséquence une activité de conseil, d'études et de recherches pédagogiques susceptibles de les aider à élaborer leur plan de formation ;
 - participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
 - favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés aux très petites, petites et moyennes entreprises, notamment l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement, l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en oeuvre d'actions de formation des salariés, l'aide à l'ingénierie d'actions type GPEC ;
 - assurer une représentation au niveau territorial permettant d'assurer des services de proximité notamment à destination des très petites, petites et moyennes entreprises ;
 - percevoir et gérer en conséquence l'ensemble des contributions financières des entreprises destinées à cet usage ;
 - recueillir toute contribution quels que soient sa nature et son objet en application des accords de branche ;
 - prendre en charge et financer selon les priorités :
 - les dépenses des entreprises relatives aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation et au droit individuel à la formation ;
 - les dépenses des entreprises relatives aux actions de formation professionnelle continue ;
 - les dépenses liées aux rôles et missions des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
 - les actions liées à la VAE, au bilan de compétences, au tutorat, aux certificats de qualification professionnelle,
- et, plus généralement, prendre en charge toutes les dépenses des actions de formation professionnelle conformes à la législation en vigueur ;

- mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de l'Etat, du fond social européen, des régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;

- veiller à ce que l'ensemble des buts et moyens définis sous sa responsabilité soit conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Forme juridique et gestion

Article 3

En vigueur non étendu

La gestion de l'OPCA du commerce de gros et du commerce international est confiée à une association dénommée Intergros, dont les statuts sont joints en annexe du présent accord.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901. Il est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés.

Chaque confédération syndicale de salariés reconnue représentative au plan national, membre actif d'Intergros, dispose de trois représentants qui constituent le collège salariés.

Ces représentants du collège salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant.

L'organisation patronale signataire du présent accord désigne un nombre égal de représentants qui constitue le collège employeurs.

Domiciliation

Article 4

En vigueur non étendu

Intergros est domicilié au siège social de l'association chargée de sa gestion.

Durée

Article 5

En vigueur non étendu

La durée d'Intergros est illimitée, sauf démission de la totalité des membres actifs représentant soit les organisations professionnelles, soit les organisations syndicales de salariés, ou dénonciation du présent accord par les parties signataires. Dans les deux cas, les conditions de délai et de préavis sont celles prévues à l'article 7 ci-après.

Composition

Article 6

En vigueur non étendu

Intergros est composé de membres actifs et de membres associés.

Les membres actifs sont les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui viendraient ultérieurement à y adhérer. L'adhésion ultérieure d'une organisation est soumise à l'acceptation de la majorité des organisations fondatrices. Cette règle ne s'applique pas aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national.

Les membres associés sont, à titre obligatoire, les entreprises relevant d'une organisation professionnelle membre actif d'Intergros, à titre volontaire les entreprises exerçant une activité de commerce de gros ou de commerce international, ainsi que les organismes, associations et autres structures assujetties à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle, qui ont un lien juridique avec une entreprise associée.

Démission

Article 7

En vigueur non étendu

La qualité de membre actif d'une organisation se perd par démission de celle-ci. Elle ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile avec préavis de 6 mois et au plus tôt au cours de la seconde année civile suivant la date d'effet de l'adhésion de l'organisation professionnelle ou syndicale en cause.

Ressources d'Intergros

Article 8

En vigueur non étendu

Les ressources d'Intergros sont constituées par :

- les versements des employeurs au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue notamment ;
- les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés ;
- les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant de dix à moins de cinquante salariés ;
- les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant cinquante salariés et plus ;
- les contributions au titre de la professionnalisation ;
- les contributions financières du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) au titre de la péréquation et/ ou au titre du financement d'actions de formation ;
- les contributions financières de l'Etat, des régions ou des collectivités locales ;
- les produits financiers de placement ;
- les emprunts ;
- les dons et legs ;

et d'une façon générale toute ressource entrant dans le cadre juridique régissant les organismes paritaires collecteurs agréés.

Sections professionnelles paritaires

Article 9

En vigueur non étendu

Sans préjudice des sections financières créées par référence aux obligations légales de gestion distincte des catégories définies par l'agrément de l'Etat, sous réserve des dispositions prévues à l'article R. 6332-16 du code du travail relatives notamment aux contributions des employeurs occupant moins de 50 salariés au titre du plan de formation, des sections professionnelles paritaires sont, en tant que de besoin, constituées par le conseil d'administration d'Intergros. Le champ d'intervention des sections professionnelles paritaires est national.

Le conseil d'administration d'Intergros arrête les règlements intérieurs des conseils de gestion des sections professionnelles paritaires d'Intergros. Il détermine les compétences, le champ d'intervention et plus généralement les règles de fonctionnement des sections professionnelles paritaires. Il assure le contrôle et valide sous sa responsabilité les décisions des sections professionnelles paritaires.

Date d'effet

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 1995.

Accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif à la cessation d'activité de salarié d'au moins 58 ans et totalisant 160 trimestres et plus de cotisation au régime de base d'assurance vieillesse dans le commerce de gros Accord du 13 juin 1996

La fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Paris ;

Le syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac, " La Ribère ", route de Mirande, BP 48, 32002 Auch ;

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST), 1, square La Bruyère, 75009 Paris ;

L'union professionnelle de la carte postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Le groupement des importateurs et grossistes de cycles, section grossistes, 77 à 81, rue J-J-Rousseau, 92150 Suresnes ;

La fédération nationale de la décoration (FND), 42, avenue Marceau, 75008 Paris ;

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS), 5, rue du Cardinal-Mercier, 75009 Paris ;

L'union nationale de commerce en gros de fruits et légumes (UNCGFL), 3, rue de la Corderie, Centra 356, 94596 Rungis ;

La fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (FENSCOPA), 1, rue de l'Aubrac, viande 423, 94585 Rungis ;

La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, Centra 402, 94616 Rungis Cedex ;

La fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Paris ;

La fédération française de la distribution industrielle (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Paris ;

Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Le syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union patronale de Toulon, BP 461, 83055 Toulon Cedex ;

La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

La fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, CNCH, 22, rue d'Esquirol, 75013 Paris ;

La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (Syndigel), 14, rue des Bourdonnais, 75001 Paris.

La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75010 Paris ;

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

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

La fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC, 5, rue Regnault, 93500 Pantin ;

La fédération des employés et cadres CGT - FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) Force ouvrière, 7, passage Tenaille, 75014 Paris.

Préambule En vigueur étendu

Les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la convention collective nationale des commerces de gros souhaitant faciliter l'application de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 conviennent d'un accord particulier l'aménageant comme suit :

Accord de l'employeur

Article 1 En vigueur étendu

La demande du salarié âgé d'au moins 58 ans souhaitant bénéficier des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et remplissant les conditions de départ précisées par l'article 2 dudit accord et complétées par l'article 2 du présent accord ne pourra pas être refusée par l'employeur.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des obligations de recherche de reclassement interne en cas de licenciement pour motif économique résultant des articles L. 321-1 et suivants du code du travail, et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).

Bénéficiaire

Article 2 En vigueur étendu

Peuvent bénéficier des dispositions du présent accord les salariés remplissant les conditions de l'article 2 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et âgés d'au moins 58 ans :

- dès le 1er juillet 1996, pour ceux nés au cours du deuxième semestre 1938 ;
- dès le 1er janvier 1997, pour ceux nés au cours du premier semestre 1939 ;
- dès le 1er juillet 1997, pour ceux nés au cours du deuxième semestre 1939.

Les deuxième et troisième tirets de l'article 2 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 (arrêté du 10

décembre 1996 art. 1er).

Conditions de mise en oeuvre de la cessation d'activité

Article 3

En vigueur étendu

Un délai de prévenance supplémentaire de 3 mois est mis à la charge du salarié souhaitant cesser son activité de façon anticipée.

Ce délai supplémentaire de 3 mois précède le délai prévu dans l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 portant au total le délai maximum de rupture du contrat à 6 mois.

Le salarié doit présenter sa demande écrite de cessation d'activité (par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé de remise en mains propres) à son employeur, accompagnée de son dossier de demande d'allocations et des documents attestant qu'il remplit les conditions fixées à l'article 2 de l'accord du 6 septembre 1995 et de l'article 2 du présent accord.

Cette demande doit être présentée au plus tard 6 mois avant la date à laquelle l'intéressé souhaite cesser son activité.

L'employeur doit accuser réception par écrit, au plus tard 2 mois avant la date de départ du salarié, du dépôt de cette demande et mentionner dans cet accusé de réception la date de cessation d'activité du salarié, en accord avec ce dernier.

L'employeur doit engager les procédures auprès des Assedic dans le respect des délais fixés dans l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995. Il doit compléter le dossier de demande d'allocations et le retourner aux Assedic dont relève son établissement ou son entreprise.

Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 (arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).

Conditions en cas de pluralité de départs

Article 4

En vigueur étendu

En cas de pluralité de départs anticipés en retraite de salariés d'au moins 58 ans, dans une entreprise de moins de 10 salariés ou dans un établissement de moins de 20 salariés, l'employeur peut décider d'un étalement de ces départs pour autant que les embauches faites en contrepartie aient lieu, suivant le cas, dans la même entreprise (moins de 10 salariés) ou dans le même établissement (moins de 20 salariés).

L'étalement entre ces départs est fixé au maximum :

- à 2 mois, pour les niveaux I à IV de la classification d'emplois de la convention collective nationale n° 3044 (1re catégorie) ;
- à 3 mois, lorsque les salariés cessant leur activité ressortent des niveaux V et au-delà de la classification (2e catégorie) ;
- il n'y a pas d'étalement lorsque les salariés sont issus des deux catégories différentes ci-dessus définies.

En cas de pluralité de départs, le premier salarié à partir est celui qui a déposé sa demande le plus tôt.

En cas de demande simultanée, le premier à partir est celui qui est le plus âgé.

Entrée en vigueur et durée d'application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er juillet 1996 jusqu'au 31 décembre 1997, sous réserve de la prorogation de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 jusqu'à cette date.

Le présent accord est déposé dans les conditions fixées par le code du travail et soumis à la procédure d'extension.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 (arrêté du 10 décembre 1996 art. 1er).

Accord du 10 juillet 1997 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Paris ;

Le syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac, " La Ribère ", route de Mirande, BP 48, 32002 Auch ;

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST), 1, square La Bruyère, 75009 Paris ;

L'union professionnelle de la carte postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;

Le groupement des importateurs et grossistes de cycles, section grossistes, 77 à 81, rue J.-J.-Rousseau, 92150 Suresnes ;

La fédération nationale de la décoration (FND), 42, avenue Marceau, 75008 Paris ;

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS), 5, rue du Cardinal-Mercier, 75009 Paris ;

L'union nationale de commerce en gros de fruits et légumes (UNCGFL), 3, rue de la Corderie, Centra 356, 94596 Rungis ;

La fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (FENSCOPA), 1, rue de l'Aubrac, viande 423, 94585 Rungis ;

La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, Centra 402, 94616 Rungis Cedex ;
La fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Paris ;
La fédération française de la distribution industrielle (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Paris ;
Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;
Le syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette, union patronale de Toulon, BP 461, 83055 Toulon Cedex ;
La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris ;
La fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, CNCH, 22, rue d'Esquirol, 75013 Paris ;
La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (Syndigel), 18, rue de la Pépinière, 75008 Paris ;
L'union nationale des grossistes en céramique et verrerie (UCEVER), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris,

La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75010 Paris ;
La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;
Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;
La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;
La fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC, 5, rue Regnault, 93500 Pantin ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA-FO), 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

La chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA), 37 bis, rue du Général-Leclerc, 92442 Issy-les-Moulineaux Cedex, par lettre du 24 mars 2006 (BO CC 2006-15).

Article 1er En vigueur étendu

En application des accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969, du 20 octobre 1986 sur l'emploi, du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnel modifié par les avenants du 8 février 1992 et du 5 juillet 1994 et de la loi du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi, les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la convention collective nationale des commerces de gros (CCN 3044).

Article 2 En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant quatre représentants (2 titulaires et 2 suppléants) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national.
- Pour les organisations syndicales organisées en 2 secteurs, alimentaire et non alimentaire, chaque secteur peut désigner 2 représentants, un titulaire et un suppléant.
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaire et suppléant) égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

Article 3 En vigueur étendu

La commission nationale paritaire de l'emploi et la formation professionnelle a pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi et son évolution - notamment au regard des évolutions technologiques - et d'en débattre ; dans ce cadre, la CPNEFP doit être informée des projets de licenciement collectif de plus de 10 personnes dans une entreprise ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptations professionnels, existants pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de définir les priorités en matière de formation professionnelle et de valider, dans le cadre de l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 à l'accord de branche cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle, les certificats de qualification professionnelle délivrés par la section professionnelle paritaire (SPP) concernée ;
- de procéder, éventuellement, aux études nécessaires à une bonne connaissance économique et sociale de la branche, de son évolution prévisible et de ses besoins en ce qui concerne notamment la formation professionnelle.

La commission est consultée préalablement à la conclusion d'un contrat d'études prospectives sur l'emploi et la formation professionnelle et est informée des conclusions de cette étude ;

- d'être consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et les professions concernées. Elle est en outre informée de l'exécution de cet engagement.

Article 4 En vigueur étendu

La commission devra se réunir au moins deux fois par an. Elle se réunira sur convocation du président ou du vice-président ou sur demande d'un tiers au moins des

membres d'un collège dans un délai compris entre le 15e et le 30e jour avant la date de la réunion.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044).

Article 5 En vigueur étendu

Modifié par avenant du 5 avril 2000 BO conventions collectives 2000-31 étendu par arrêté du 12 octobre 2000 JORF 18 octobre 2000.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions de la CPNEFP.

Tout point à l'ordre du jour peut faire l'objet d'un vote.

Les suppléants n'ont pas de droit de vote sauf s'ils remplacent un membre titulaire. A cette occasion, les suppléants bénéficient des mêmes droits et pouvoirs que les membres titulaires.

Les suppléants reçoivent automatiquement et en même temps copies des convocations aux réunions et des documents qui sont envoyés aux titulaires.

En cas d'absence du titulaire et du suppléant, le membre de la CPNEFP peut donner pouvoir à un autre membre de son collège.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salariés sont régis par l'article 8 de la convention collective des commerces de gros (n° 3044).

Les pouvoirs sont nominatifs. Le nombre de pouvoirs par personne est limité à un.

La présence des 3/5 des membres titulaires ou représentés de chaque collège est requise pour la validité des délibérations ou des votes sous réserve de la parité statutaire des collèges.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président, puis proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 6 En vigueur étendu

En cas de situation de blocage au sein de la CPNEFP, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire de conciliation et d'interprétation prévu à l'article 7 de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 3044).

Article 7 En vigueur étendu

Tous les ans, chaque collège choisit parmi ses membres un président titulaire et son suppléant ou un vice-président titulaire et son suppléant.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement :

- un président titulaire et son suppléant appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;
- un vice-président titulaire et son suppléant appartenant à l'autre collège.

Le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont choisis parmi les membres titulaires de la CPNEFP.

Lorsque, pour une réunion, le président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque, pour une réunion, le vice-président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont absents lors d'une même réunion, il est procédé à la désignation d'un président et d'un vice-président de séance au début de la réunion.

Si le président titulaire ou le vice-président titulaire sont absents 3 séances d'affilée, ils seront remplacés par leurs suppléants pour la durée du mandat restant à courir. Il sera alors procédé à la désignation d'un nouveau suppléant.

Le président et le vice-président représentent la CPNEFP dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président préparent de manière paritaire l'ordre du jour des séances et assurent le suivi de l'exécution des décisions de la CPNEFP.

Ils rendent compte annuellement à la commission paritaire de la convention collective de commerces de gros des activités de la CPNEFP.

Le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044) rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission.

Article 8 En vigueur étendu

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Accord du 14 décembre 2001 relatif à l'ARTT

Préambule

En vigueur étendu

La convention collective rassemble des entreprises de commerce de gros dans différentes branches d'activité : alimentaire, non alimentaire, interindustrielle.

Les conditions dans lesquelles s'exerce le métier de ces entreprises de service et de main-d'oeuvre se trouvent modifiées par les lois du 13 juin 1998 et celle du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail ainsi que leurs décrets d'application. Sa mise en oeuvre dans nos secteurs du commerce est rendue délicate par :

- la taille modeste des établissements et des entreprises de la branche (dont plus de 80 % occupent moins de 20 salariés) qui implique une nécessité de polyvalence mais induit peu de gains potentiels de productivité (absence d'outil industriel) ;
- la nature fluctuante, saisonnière ou cyclique de certaines activités commerciales ;
- la nécessité de s'adapter en permanence aux conditions du marché pour servir une clientèle dont les besoins se diversifient et évoluent en permanence ;
- le contexte concurrentiel de plus en plus exacerbé dans lequel évoluent les entreprises de la profession face à d'autres circuits de distribution.

Afin de préserver la réactivité et la souplesse nécessaire dans le commerce avec des emplois durables, les entreprises doivent pouvoir se doter des aménagements nécessaires pour améliorer leur organisation et leur fonctionnement tout en préservant la qualité de vie de leurs salariés.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes visant à permettre :

- l'application de modes d'organisation du travail et d'aménagement des horaires adaptés à la charge d'activité des entreprises et à leur environnement économique ;
- d'améliorer et de concilier les conditions de travail avec les aspirations des salariés ;
- de permettre également de créer les conditions favorables à un développement de l'emploi.

TITRE Ier : Dispositions générales

Article 1.1

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044, désignée ci-après dans l'accord " convention collective ".

1.1.1. Sort des dispositions conventionnelles

En application des dispositions du présent accord,

sont annulées et remplacées les dispositions suivantes de la convention collective :

Titre VI " Durée du travail " :

- l'article 43 ;
- l'article 44.2 ;
- l'article 44.3.1 ;
- l'article 44.4, alinéa 1 ;
- l'article 44.6.

Titre IX " Dispositions particulières relatives à l'emploi " :

- l'article 63.

Avenant I " cadres " :

- l'article 3, alinéas 1 et 2.

sont complétées :

Titre VI " Durée du travail " :

- l'article 44.3.2.

sont supprimées :

- l'article 44.1 de la convention collective.

1.1.2. Sort des accords d'entreprise conclus antérieurement

L'accord de branche et son annexe n'ont pas pour effet de remettre en cause les accords d'entreprise ou d'établissements conclus antérieurement sur le même sujet. Toutefois, si ces derniers comportent des dispositions moins favorables que l'accord de branche, ils devront être mis en conformité, à la demande de la partie la plus diligente, avec l'accord de branche au plus tard le 1er juillet 2004.

Il est expressément convenu que les accords d'entreprises ou d'établissements conclus antérieurement à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord pourront déroger aux dispositions de celui-ci, notamment en ce qui concerne l'aménagement, la réduction du temps de travail et la rémunération.

Article 1.2 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il entrera en vigueur dès la date de l'extension de ses dispositions.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions de l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la date de leur publication au Journal officiel.

Article 1.3 En vigueur étendu

L'ensemble des salariés employés dans les entreprises visées à l'article 1er ci-dessus est concerné par le présent accord à l'exclusion des VRP.

Article 1.4 En vigueur étendu

1.4.1. Temps de travail effectif

L'article 43 de la convention collective est modifié comme suit :

" La durée effective de travail et la répartition de celui-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur visant les différentes catégories de salariés. "

1.4.2. Durée quotidienne du travail

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

1.4.3. Durée hebdomadaire légale du travail

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée, selon les dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, à 35 heures de travail effectif à partir du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge (art. L. 212-1 bis du code du travail).

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002 (art. L. 212-1 bis du code du travail), sauf modification reportant la date d'effet de la loi.

Conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, pour les entreprises ainsi que les unités économiques et sociales qui dépassent le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002, sauf modification reportant la date d'effet de la loi.

Article 1.5 En vigueur étendu

L'article 44.4, 1er alinéa, de la convention collective est modifié comme suit : " Dans le secteur non alimentaire, le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives incluant obligatoirement le dimanche. Toutefois et exceptionnellement, ce repos peut-être de 48 heures non consécutives incluant le dimanche, pour le personnel accueillant la clientèle (salles d'exposition, ventes à l'emporté...) ou assurant le service de dépannage. Ce repos peut être également de 48 heures non consécutives incluant le dimanche à l'occasion des inventaires dans la limite de 2 par an. "

(1) Article (Repos hebdomadaire) étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article L. 221-4 du code du travail (arrêté du 31 juillet 2002, art. 1^{er}).

Article 1.6 En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 212-2, alinéa 3, le temps de travail peut, sur certaines semaines ou sur chaque semaine, être réparti également ou inégalement sur :

- soit 6 jours en cas de modulation pendant les périodes hautes, dans la limite de 16 fois par an ;
- soit 5 jours et demi ;
- soit 5 jours ;

- soit 4 jours et demi ;

- soit 4 jours.

Article 1.7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 13 avril 2006 art. 2 BO conventions collectives 2006-34 étendu par arrêté du 11 décembre 2006 JORF 22 décembre 2006.

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

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

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

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

Article 1.8

En vigueur étendu

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 212-5 du code du travail.

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

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

Si le salarié ne peut pas prendre son repos dans ce délai de 1 an, il pourra le verser sur son compte épargne-temps.

En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai de 6 mois, l'entreprise est tenue de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum de 1 an, à compter de la date d'ouverture du droit.

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

Article 1.9

En vigueur étendu

Les 4 dernières heures supplémentaires effectuées au-delà de la nouvelle durée légale donneront lieu à une bonification au profit du salarié.

Cette bonification donnera lieu à l'attribution d'un repos équivalent ou au versement d'une majoration de salaire.

Ces dispositions ne seront applicables dans les entreprises de 20 salariés et moins qu'à partir du 1er janvier 2002, sauf modification législative reportant la date d'effet de la loi.

TITRE II : Dispositions relatives aux entreprises réduisant leur temps de travail à 35 heures

En vigueur étendu

Les dispositions du présent titre fixent le cadre auquel les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros auront à se référer si elles choisissent de mettre en application une ou plusieurs des dispositions développées ci-après.

Les dispositions du présent titre ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement dans les entreprises. Ces accords pourront à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord déroger à ses dispositions, notamment en matière d'aménagement, de réduction du temps de travail et de rémunération.

Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1. Exposé des motifs

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

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

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

2.1.1 bis. Définition

Les entreprises relevant de la convention collective peuvent moduler le temps de travail, dans les conditions de l'article L. 218-8 du code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en-deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures de travail effectif par semaine et en tout état de cause, au maximum 1 600 heures au cours de l'année.

2.1.2. Conditions de mise en oeuvre et d'application

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

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

2.1.3. Période de modulation

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

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

2.1.4. Amplitude des variations d'horaires

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

Le nombre de semaines hautes pendant lesquelles la durée effective de travail peut atteindre 44 heures est de 12.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à 0 heure.

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

2.1.5. Programmation indicative des variations horaires

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

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

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

Le chef d'entreprise communique au moins 1 fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés un bilan de l'application de la modulation.

2.1.6. Délai de prévenance des changements d'horaire

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

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

2.1.7. Recours au chômage partiel

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

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

2.1.8. Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 2.1.4 du présent accord ou par l'accord d'entreprise, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 600 heures dans l'année.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées à l'article L. 212-5 du code du travail et à l'article 1.8 du présent accord.

2.1.9. Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération

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

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

du 1/10.

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

Un rappel de salaires est effectué dans le cas contraire. Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur [*et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue*] (1).

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

2.1.10. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent conventionnel est fixé à 120 heures pour les secteurs alimentaires. Pour les secteurs non alimentaires, c'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

2.1.11. Salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire

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

NOTA : Arrêté du 31 juillet 2002 art. 1 : l'article 2.1 (Modulation du temps de travail) est étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail, un accord complémentaire de branche prévoit le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail et celui des salariés dont le contrat a été rompu au cours de cette même période. Le dernier alinéa de l'article 2.1.4 (Amplitude des variations d'horaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail selon lequel constituent aussi des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord. L'article 2.1.7 (Recours au chômage partiel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 351-25 et R. 351-50 et suivants du code du travail relatifs à l'indemnisation du chômage partiel. L'article 2.1.8 (Décompte des heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application du mode de calcul fixé à l'alinéa 1 de l'article L. 212-8 du code du travail. Le troisième alinéa de l'article 2.1.9 (Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération) est étendu, d'une part, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, le trop-perçu par le salarié ne pouvant lui être prélevé que sous réserve du respect des fractions saisissables prévues par la réglementation et, d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail. Le dernier alinéa de l'article 2.1.9 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui précisent que les absences récupérables doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié aurait dû effectuer.

Article 2.2 En vigueur étendu

2.2.1. Principe

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

2.2.2. Modalités de mise en oeuvre

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

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

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

Les modalités prévues au paragraphe 2.1.9 ci-dessus relatives au lissage de la rémunération sont applicables en l'état au cas d'application du présent article.

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

- pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates sont arrêtées par l'employeur ;
- pour l'autre moitié des jours, la ou les dates sont proposées par le salarié.

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

Article 2.3 En vigueur étendu

Modifié par avenant du 13 avril 2006 art. 2 BO conventions collectives 2006-34 étendu par arrêté du 11 décembre 2006 JORF 22 décembre 2006.
Des conventions de forfait peuvent être mises en oeuvre dans les conditions suivantes :

2.3.1. Convention de forfait annuelle en heures

A. - Salariés concernés.

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

B. - Modalités.

Sans préjudice des dispositions transitoires prévues par la loi du 19 janvier 2000, le forfait annuel en heures est fixé à :

- 1 750 heures pour les secteurs alimentaires ;

- 1 780 heures en 2002 puis 1 770 heures en 2003 puis 1 730 heures à partir de 2004 pour les secteurs non alimentaires en application des dispositions légales et réglementaires concernant le contingent d'heures supplémentaires, ou exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

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

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

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

2.3.2. Convention de forfait annuelle en jours

A. - Salariés concernés.

Salariés cadres dont 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 disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Ce sont les cadres dont le rythme de travail ne peut pas épouser, en raison de la mission générale qui leur est confiée, celui de l'horaire collectif applicable dans le service qu'ils dirigent ou auxquels ils sont affectés.

Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif.

B. - Modalités.

Ces cadres bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent article.

Leur temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours ou demi-journées de travail effectif.

Le nombre de jours travaillés pour ces cadres est fixé à 214 jours par an.

Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Une note d'information mettant en oeuvre une convention de forfait en jours doit également préciser les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées, les conditions de contrôle de son application, ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés et de l'amplitude de leurs journées d'activité.

Les journées de repos libérées par la réduction du temps de travail peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié sur proposition du salarié ;

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

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

Le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité.

Le neuvième alinéa du paragraphe B (modalités) de l'article 2.3.2 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail, les forfaits annuels en jours ne pouvant être conclus qu'avec du personnel cadre dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait, notamment, du degré d'autonomie dont ils bénéficient.

Article 2.4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui fixent la durée du travail au plus à 35 heures ou au plus à 1 600 heures annuelles et s'engagent à préserver ou à créer des emplois bénéficient des allègements selon les modalités arrêtées dans cet accord.

2.4.1. Entreprises dont l'effectif est d'au moins 30 salariés et réduisant leur temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 avec allègements de charges

Dans les entreprises d'au moins 30 salariés, un accord collectif complémentaire doit définir notamment les modalités de réduction du temps de travail, conformément à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000. Il prévoit au moins :

- le choix de l'organisation du temps de travail (modulation ou non) ;
- le lissage ou non ;
- le niveau de rémunération à l'occasion de la réduction du temps de travail.

2.4.2. Entreprises dont l'effectif est inférieur à 30 salariés et réduisant leur temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 avec allègements de charges

A. - Modalités.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 30 salariés, la réduction du temps de travail à 35 heures peut être organisée dans le cadre du présent accord, à l'initiative du chef d'entreprise.

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail sont définies par le chef d'entreprise, après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, ou à défaut du personnel intéressé.

La note d'information remise aux délégués du personnel lors de leur consultation, ou à défaut au personnel intéressé, affichée dans l'entreprise, puis transmise à l'inspection du travail, comporte obligatoirement les éléments suivants :

- la nouvelle durée du travail à 35 heures ;
- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (offensif ou défensif) ;
- les catégories de salariés concernés ;
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;
- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, en conformité avec les principes contenus dans le présent accord ;
- la durée maximale quotidienne du travail conformément à l'article 1.4.2 du présent accord et à l'article 1er de l'avenant alimentaire ;
- l'ampleur de la réduction du temps de travail à 35 heures et ses conséquences sur la rémunération conformément à l'article 2.6 " Rémunération " du présent accord ;
- les modalités de décompte de ce temps applicables au salarié de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques conformément à l'article 2.3.2 (B) du présent accord ;
- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire conformément à l'article 2.1.6 du présent accord s'il est fait appel à la modulation ;
- le nombre d'embauches envisagées, ou d'emplois préservés, les incidences de la réduction du temps de travail sur la situation de l'emploi dans l'entreprise ;
- le délai de réalisation des embauches ;
- les mesures destinées à favoriser l'emploi de travailleurs handicapés ;
- le cas échéant, les modalités de consultation du personnel ;
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction ;
- le mode de désignation des salariés du comité paritaire ;
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ;
- les mesures destinées à garantir le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement, conformément à l'article 2.5 du présent accord ;
- les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (maintien ou non, total ou partiel, recours au lissage ...) conformément à l'article 2.6 du présent accord.

B. - Commission nationale paritaire d'avis sur les litiges.

Il est créé une commission paritaire d'avis sur les litiges.

Cette commission est composée des organisations signataires du présent accord à raison de 2 représentants pour chaque organisation syndicale de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants d'employeurs.

Elle se réunit à la demande d'une organisation signataire.

Cette commission a pour mission d'émettre un avis motivé en cas de litiges liés au présent article.

Article 2.5

En vigueur étendu

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

2.5.1. Définition

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

2.5.2. Contrat de travail

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

2.5.3. Heures complémentaires

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

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

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

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

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

2.5.4. Interruptions dans la journée de travail

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

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

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

2.5.5. Garanties accordées aux salariés à temps partiel

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

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

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 212-4-5 du code du travail.

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

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

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 31 juillet 2002.

Article 2.6

En vigueur étendu

Il est convenu de maintenir le salaire de base contractuel des salariés identique à celui qu'ils percevaient à la date d'application de la réduction du temps de travail sauf en cas de difficultés graves de l'entreprise et sous réserve des dispositions de l'article 1.1.2. (1).

L'entreprise pourra déroger au maintien du salaire de base contractuel en cas de difficulté grave. Cette dérogation est valable pendant 12 mois à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord (1).

Ce maintien pourra être assuré par le versement d'un complément différentiel de salaire.

La référence au salaire de base contractuel présentée ci-dessus est liée au caractère exceptionnel des nouvelles dispositions législatives sur le temps de travail. Le salaire de base contractuel étant hors du champ des dispositions conventionnelles de la convention collective n° 3044.

Arrêté du 31 juillet 2002 art. 1 : les alinéas 1 et 2 de l'article 2.6 (Rémunération) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui précisent qu'en cas de réduction du temps de travail les salariés ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au produit du taux horaire du SMIC par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable.

TITRE III : Dispositions diverses

Article 3.1 En vigueur étendu

3.1.1. Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET) qui est facultatif, conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail, cela pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré.

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

3.1.2. Ouverture du compte

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

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

3.1.3. Tenue du compte

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

3.1.4. Alimentation du compte épargne-temps

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report de la cinquième semaine ;
- le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord, visé par l'article L. 212-5 du code du travail ;
- tout ou partie de l'intéressement des salariés dans le cadre de l'article L. 441-8 du code du travail ;
- les primes prévues par convention collective, hors salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- le report d'une partie des jours de repos acquis annuellement selon les dispositions de l'article 2.2, étant précisé que pour bénéficier des aides prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, le nombre maximum de jours de repos pouvant être affecté au CET est limité à la moitié de ceux acquis en application de l'article 2.2 précité (1) (2);
- le report de la moitié des jours RTT acquis au titre de l'article 2.3 (1).

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

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

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

3.1.5. Utilisation du compte épargne-temps

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

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

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

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

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

3.1.6. Valorisation des éléments affectés au compte

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

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

3.1.7. Indemnisation du congé

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

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

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

3.1.8. Reprise du travail

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

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

3.1.9. Cessation et transmission du compte

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

La valeur du compte peut toutefois être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

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

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

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

(1) : Tirets étendus sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail en vertu desquelles c'est la seule partie des jours de repos issus de la réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié qui peut être affectée au compte épargne-temps (arrêté du 31 juillet 2002, art. 1^{er}).

(2) Termes exclus de l'extension, le présent accord ne permettant pas d'obtenir le bénéfice de l'aide incitative (arrêté du 31 juillet 2002, art. 1^{er}). (3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des deuxième et dixième alinéas de l'article L. 227-1 du code du travail qui énumèrent les cas pour lesquels le délai de prise du congé peut excéder cinq ans (arrêté du 31 juillet 2002, art. 1^{er}).

TITRE IV : Bilan, révision et dénonciation de l'accord

Article 4.1

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs signataires se rencontreront dans un délai de 1 an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Le suivi du présent accord est effectué par la commission paritaire nationale instituée par la convention collective. Ce suivi est destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, le suivi est réalisé par le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel à l'occasion d'une réunion au cours de laquelle un bilan d'application est effectué.

Article 4.2

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties susindiquées doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en a été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article exclu de l'extension comme contraire aux dispositions du 7e alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 31 juillet 2002, art. 1^{er}).

Article 4.3 En vigueur étendu

L'accord peut être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

a) La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat greffe des prud'hommes.

b) Elle comporte obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraîne l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier de négociations. Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

c) A l'issue de ces dernières, est établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, font l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article 1.2.

d) Les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

e) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant 1 année qui commence à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail. Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cesse de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

SECTEUR ALIMENTAIRE

En vigueur étendu

Le présent avenant prévoit des dispositions particulières complémentaires pour les entreprises des branches alimentaires de la convention collective des commerces de gros.

Il vise à permettre l'application de la réduction du temps de travail, tout en conciliant les impératifs de disponibilité et de flexibilité avec le souhait des collaborateurs de disposer de plus de temps libre.

Les entreprises du commerce alimentaire doivent en effet être particulièrement réactives pour servir au jour le jour, dans un environnement très concurrentiel, un marché mobile par nature, variable et souvent imprévisible, y compris à court terme.

Les fluctuations de la consommation alimentaire sont partiellement prévisibles en volume, dans la mesure où elles suivent les migrations de la population, dans ses rythmes de vie et ses comportements habituels. Ces variations peuvent avoir une très grande amplitude dans les zones touristiques et certaines dispositions de cet avenant permettront de les anticiper.

Une partie non négligeable de ces fluctuations ne sont cependant pas prévisibles pour de multiples raisons : rôle prédominant de facteurs subjectifs dans le choix de produits et les comportements, impact direct des conditions climatiques sur l'offre et la demande, très forte substituabilité des produits des différents secteurs, impossibilité de travailler en différé en raison de la très courte durée de vie des produits périssables et du caractère impératif du service à assurer, etc.

Ces facteurs nécessitent pour les entreprises du commerce de gros alimentaire, une réactivité au quotidien. Cet avenant apporte des souplesses pour répondre aux contraintes qui en découlent.

Article 1er En vigueur étendu

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

Article 2 En vigueur étendu

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

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

Article 3
En vigueur étendu

L'article 44.3.2 de la CCN 3044 est complété par les modes d'organisation du temps de travail suivants :

3.1. Travail par cycle

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

Les heures supplémentaires sont, conformément à l'article L. 212-7-1 du code du travail, mesurées et payées à la fin de chaque cycle de travail.

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

Article 4
En vigueur étendu

4.1. Amplitudes des variations d'horaires

Compte tenu des activités à forte saisonnalité pour certaines entreprises, les périodes de haute activité peuvent alterner avec des périodes très creuses.

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

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

4.2. Délai de prévenance des changements

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

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

La modification des horaires programmés donne lieu à une contrepartie en repos, en rémunération ou sous une autre forme définies au sein de l'établissement ou de l'entreprise (1).

(1) Article exclu de l'extension par arrêté du 31 juillet 2002.

Accord du 4 juillet 2002 relatif aux objectifs de la formation professionnelle

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

La chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA),

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;

La fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;

La fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO,

En vigueur étendu

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation du 20 décembre 1993, et notamment son livre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;

Considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'INTERGROS ;

Considérant l'accord de branche cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à INTERGROS des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros ;

Considérant l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 à l'accord-cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à INTERGROS des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros,

il a été convenu ce qui suit :

Adhésion à INTERGROS

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994, à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce international dénommé INTERGROS.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du champ d'application ci-après ont qualité de membres associés d'INTERGROS.

Le champ d'application professionnel du présent accord, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

- commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation, à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitre : code NAF 51.5F et 51.5J ;

- commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant, selon les cas, maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires : code NAF 52.6H.

Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ du présent accord versent à INTERGROS, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

- 0,4 % du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum 10 salariés ;

- 0,1 % du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de 10 salariés.

Plan de formation des entreprises employant moins de 10 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à INTERGROS une contribution de 0,17 % des salaires de l'année de référence destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation. Un montant plancher de versement minimum est fixé à 30 € par entreprise.

Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

Article 5

En vigueur étendu

1. - Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à INTERGROS, avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

2. - Les entreprises de 50 salariés et plus pourront déduire de cette obligation de versement à INTERGROS les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, engagées directement elles-mêmes soit en formation externe dans le cadre de conventions de formation, soit en formation interne.

3. - Au cas où, déduction faite de son obligation de versement à INTERGROS (selon l'alinéa 1 ci-dessus) et de ses propres dépenses libératoires consenties au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise qui ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement égal à 50 % de l'insuffisance de financement ainsi constatée sera effectué à INTERGROS avant le 1er mars de l'année suivante. Les dispositions prévues au présent alinéa s'appliquent à toutes les entreprises employant 10 salariés ou plus relevant du présent accord.(1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article R. 964-13 et du deuxième alinéa de l'article R. 950-3 du code du travail (arrêté du 3 décembre 2002, art. 1^{er}).

Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

Article 5 bis

En vigueur étendu

Les contributions mentionnées aux articles 4 et 5 feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés.

Capital de temps de formation

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.1

Objet

Les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre le principe du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, et par là même de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Le présent accord précise, conformément à la législation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, les conditions de mise en oeuvre du capital de temps de formation.

Article 6.2

Publics prioritaires

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital de temps de formation les publics suivants :

- les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un titre, un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou un certificat professionnel ;
- les salariés relevant des niveaux I à IV de la grille de classification de la convention collective ;
- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouveaux modes de gestion, d'organisation ou de dynamique commerciale ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise, au cours des 4 dernières années ;
- les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.

Article 6.3

Ancienneté

Les salariés souhaitant suivre une action de formation au titre du capital de temps de formation doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié de 18 mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Article 6.4

Nature et durée des formations

Les formations dispensées doivent être qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation est de 120 heures, consécutives ou non, sur les 12 mois suivant le démarrage de l'action de formation.

Article 6.5

Délai de franchise

Un délai minimal de 2 ans est requis entre 2 actions suivies par un même salarié au titre du capital de temps de formation. Le calcul du délai de franchise s'effectue à compter de la date de commencement de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Article 6.6

Procédure

Tous les salariés, et particulièrement ceux relevant d'une catégorie ciblée comme public prioritaire, remplissant les conditions relatives à l'ancienneté et au délai de franchise, peuvent effectuer une demande par écrit auprès de leur employeur. La demande doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur dépose auprès d'INTERGROS une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées.

La demande est examinée par INTERGROS au regard notamment des dispositions du présent accord ainsi que de ses capacités d'intervention. La décision d'INTERGROS de prise en charge totale ou partielle, ou de refus, est communiquée par écrit par l'employeur à l'intéressé.

Article 6.7

Absences simultanées

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement, au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 3 % du nombre total de salariés équivalent temps plein dudit établissement.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, une demande de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée de plus d'un salarié à la fois, au titre du capital de temps de formation.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

Article 6.8

Co-investissement

Les actions au titre du capital de temps de formation concernant des formations diplômantes ou qualifiantes reconnues par un certificat de qualification professionnelle supérieures à 300 heures peuvent être réalisées avec le consentement du salarié en partie hors de son temps de travail. Cette partie correspond à 25 % de la durée de formation.

Article 6.9

Financement

1. - Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation, incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et cotisations sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum 10 salariés versent à INTERGROS une contribution égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivante.

2. - Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

3. - La prise en charge maximale des coûts de formation engagés au titre du capital de temps de formation par la section particulière d'INTERGROS ouverte à ce titre ne peut excéder 50 %. La part complémentaire est financée sur le budget formation des entreprises.

Article 6.10

Information des salariés

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en oeuvre, notamment par le biais d'INTERGROS, pour que les salariés relevant du présent accord soient informés des dispositions relatives à la mise en oeuvre du capital de temps de formation.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Accord du 30 septembre 2002 relatif au travail de nuit

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales (arrêté du 11 juin 2003, art. 1^{er}).

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCL) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

Préambule

En vigueur étendu

En raison de sa pénibilité, le travail de nuit doit être exceptionnel. L'entreprise s'efforcera d'en limiter le recours aux postes le nécessitant. Toutefois, afin de préserver la réactivité et la souplesse nécessaire dans le commerce et assurer la continuité de l'activité économique, les entreprises doivent pouvoir, pour certains emplois (chauffeurs-livreurs, préparateurs, réceptionnaires, gestionnaires de commandes informatiques de nuit ...), recourir au travail de nuit.

En effet :

- les exigences et les habitudes de vie du consommateur final ;
- les exigences des détaillants, de la grande distribution et de la restauration hors domicile (cantines, hôpitaux, écoles ...) ;
- la tradition du commerce de détail qui travaille en flux tendu (capacité de stockage insuffisante, exigence des consommateurs pour des produits frais) ;
- la forte périssabilité de certains produits distribués ;

- les conditions de livraison de plus en plus difficiles imposant des livraisons de plus en plus tôt liées notamment à la réglementation transport : restrictions de circulation, de stationnement, délimitation des horaires de livraison, conditions particulières du transport des produits périssables ;
- la nécessité de s'adapter en permanence aux conditions du marché pour servir une clientèle dont les besoins évoluent en permanence ;
- le contexte très concurrentiel dans lequel évoluent les entreprises de la profession face à d'autres circuits de distribution,

ont amené les parties signataires, par le présent accord, à aménager les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours au travail de nuit.

Arrêté du 11 juin 2003 art. 1 : l'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

En application du présent accord, les dispositions de l'article 47 de la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par les dispositions qui suivent.

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Article 2

En vigueur étendu

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

- soit accompli, selon son horaire de travail habituel, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectuée, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Contrepartie sous forme de repos compensateur (1)

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

- 1 journée de repos à compter de 270 heures de travail effectif de nuit ;
- 2 journées de repos à compter de 540 heures de travail effectif de nuit ;
- 3 journées de repos à compter de 940 heures de travail effectif de nuit ;
- 4 journées de repos à compter de 1 180 heures de travail effectif de nuit.

3.2. Contrepartie sous forme de rémunération

Tout salarié travaillant habituellement de nuit ou par équipe bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 10 % du taux de son salaire réel pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures. Les avantages déjà acquis à ce titre sont imputables sur cette prime.

Tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 25 % du taux horaire de son salaire réel pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures.

Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures bénéficie d'une indemnité de casse-croûte d'un montant égal à une fois et demie le minimum garanti.

(1) Paragraphe étendu sous réserve que conformément aux dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail, l'ensemble des salariés qualifiés de travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur (arrêté du 11 juin 2003, art. 1^{er}).

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

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Durée quotidienne (1)

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

4.2. Durée hebdomadaire

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

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail qui définissent les activités autorisant une dérogation à la durée quotidienne de 8 heures (arrêté du 11 juin 2003, art. 1^{er}).

Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Article 5 En vigueur étendu

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

" Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers (tous les 6 mois), d'une surveillance médicale particulière.

Tout travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier par écrit de cette impossibilité.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. En cas d'allaitement, certifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois. En outre, pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, de 1 heure de repos par poste durant les heures de travail. Ces temps de repos s'ajoutent aux temps de pause. "

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

Article 6 En vigueur étendu

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

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

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

Entrée en vigueur

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Accord du 5 mai 2003 relatif au financement et à la participation des délégués dans le cadre de l'étude formation

(1) Sont exclus de l'extension les secteurs suivants : - commerce de gros des fleurs coupées ; - commerce et diffusion de la carte postale ; - commerce de gros de la papeterie ; - commerce de gros de fournitures générales pour bureaux de tabac (arrêté du 3 décembre 2003, art.1^{er}).

L'union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL),

La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA),

La fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA),

La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL),

La chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA),

La fédération nationale de la décoration (FND),

La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI),

Le syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs,

La fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA),

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST),

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS),

La fédération nationale des syndicats des grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE),

La fédération française de la distribution industrielle (FENETEC),

La confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

La fédération des services CFDT,

La fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC,

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC,

La fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

En vigueur étendu

Préambule

Dans le cadre de l'étude formation initiée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la convention collective des commerces de gros n° 3044, les délégués des organisations de salariés désignés pour participer aux groupes de travail de niveau III de cette étude (appelés groupes de travail paritaires dans le document de présentation de l'étude) se verront accorder, par leur entreprise, les autorisations d'absence nécessaires ainsi que le maintien de leur salaire.

Ces groupes de travail sont institués dans chacun des 3 grands secteurs de la branche (secteurs alimentaire, non alimentaire et interindustriel) et ont pour rôle de définir les emplois prioritaires et émergents dans les commerces de gros ainsi que de vérifier les référentiels emplois construits par les groupes de titulaires d'emplois, avant validation par la CPNEFP.

Compte tenu de la proposition du cabinet PSCI, le nombre des réunions de ces groupes de travail ne dépassera pas 2 réunions par secteur.

Les modalités de mise en oeuvre et de prise en charge des frais de déplacement pour ces groupes de travail sont arrêtées conformément à la convention collective des commerces de gros n° 3044, à savoir :

- nombre de délégués : 1 par grande centrale syndicale pouvant éventuellement venir d'une région éloignée de plus de 250 kilomètres ;
- frais de déplacement : remboursement des frais de déplacement en chemin de fer en première classe ;
- indemnité forfaitaire d'hôtel et de repas pour les délégués dont le trajet dépasse 250 kilomètres : 18 fois la valeur du minimum garanti ;
- indemnité forfaitaire de repas : 4 fois et demie la valeur du minimum garanti.

Les employeurs auront à faire l'avance des frais de déplacement.

Le secrétariat de la confédération française des commerces de gros leur en effectuera le remboursement dans la mesure où ils appartiennent aux organisations adhérentes à la confédération.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Avenant du 27 octobre 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle " Technico-commercial en thermique du bâtiment "

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS).

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;

Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC.

Objectifs généraux du CQP

Article 1er

En vigueur étendu

Le secteur des entreprises de négoce en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation est confronté à un problème de recrutement de technico-commerciaux spécialisés notamment :

- dans l'ingénierie d'équipement en thermique du bâtiment ;
- dans la vente de matériels ou de services en thermique du bâtiment.

En effet, il n'existe pas de formation adaptée, à la fois technique et commerciale, permettant de satisfaire les besoins de la profession.

1.1. Objets professionnels

Etre capable de :

En connaissance métier :

- conseiller la clientèle, animer et coordonner des projets, organiser un service après-vente, gérer un point de vente de matériels ou de services dans la spécialité.

En connaissance commerciale et technique :

- posséder les techniques nécessaires :
- à la contractualisation d'affaires (droit commercial, gestion comptable et financière) pouvant intéresser la vente d'équipements ou d'installations destinés à des usages professionnels ou particuliers ;
- à la vente de produits techniques ou de services ;
- posséder les méthodes et outils en marketing opérationnel, en gestion commerciale et vente.

En utilisation des moyens d'information et d'organisation :

- développer le travail de groupe, l'animation, la conduite de projets, l'implication du personnel ;
- conduire et organiser une base de données d'information commerciale.

1.2. Compétences recherchées

Compétences communes aux deux orientations, savoir :

- finaliser une négociation de vente ;
- dialoguer avec des clients ou fournisseurs ;
- rédiger des rapports commerciaux ou techniques ;

- conduire les équipes et animer des réunions ;
- organiser, animer et contrôler l'activité d'une ligne de produits ;
- utiliser les principaux logiciels de bureautique, commerciaux et techniques ;
- développer une communication commerciale.

Compétences spécifiques à chaque champ d'activité :

TECHNICO-COMMERCIAL EN INGÉNIERIE d'équipements en thermique du bâtiment (option 1)	TECHNICO-COMMERCIAL EN VENTE de matériels ou de services en thermique du bâtiment (option 2)
Promouvoir et vendre des produits industriels. Traiter les appels d'offres et proposer des solutions techniques. Conclure une vente de produits industriels sur le plan commercial et contractuel : définir les délais, coûts, quantités, conditions, garanties ... Entretien d'une relation commerciale durable et de qualité entre l'entreprise et ses clients. Assurer le bon suivi de la clientèle avec des outils tels que gestion de fichiers, organisation de tournées ... Faire remonter les informations recueillies sur le terrain auprès des responsables de l'entreprise. Etablir un plan d'action commerciale pour améliorer la compétitivité et trouver de nouveaux marchés. Négocier les conditions d'achat avec ses fournisseurs.	Effectuer un bilan énergétique simple d'un bâtiment. Dimensionner et sélectionner un matériel thermique dans le catalogue d'un fabricant. Connaître le principe de fonctionnement d'un traitement d'air. Dimensionner un réseau hydraulique, Conseiller et orienter un client sur le choix de produits techniques et catalogués. Connaître le principe de fonctionnement des sources de chauffage et de climatisation d'un bâtiment. Gérer les stocks de matériels thermiques et organiser leur approvisionnement. Le candidat devra acquérir les compétences nécessaires à la vente de services liés aux technologies de la thermique et de l'énergie.

Publics concernés

Article 2

En vigueur étendu

Jeunes de moins de 26 ans, titulaires du DUT de génie thermique et énergie, ou du DUT technico-commercial, ou d'un titre ou diplôme national équivalent (exemples : BTS énergie froid et environnement, BTS action commerciale).

Demandeurs d'emplois dans le cadre d'un contrat de qualification adulte.

Salariés ayant une expérience professionnelle suffisante de 3 années d'expérience minimum :

- soit dans les techniques de vente ;
- soit dans les techniques de dimensionnement et/ou d'installation de matériel de thermique du bâtiment (chauffage et climatisation),

dans le cadre du plan de formation notamment du capital temps-formation (CTF).

Organisation de la formation

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Formalités d'inscription

Le candidat au CQP devra renseigner la fiche d'inscription (annexe I) au certificat de qualification professionnelle " Technico-commercial " et l'avoir transmise à la chambre régionale de la fédération signataire, sous le contrôle de cette dernière, pour acceptation 6 mois calendaires avant sa présentation d'inscription.

3.2. Types de contrats

3.2.1. Contrat en alternance

Cette formation peut s'effectuer sous contrat d'alternance avec une entreprise, sous forme de contrat de qualification.

Le contrat de travail est signé pour 1 année et comporte 15 semaines de cours de formation. Ces 2 contrats de travail permettent aux alternants d'acquérir une expérience professionnelle validée.

Dans le cadre du contrat de qualification les alternants peuvent obtenir le CQP " Technico-commercial en thermique du bâtiment " de la branche.

Contrat de qualification

La formation peut s'effectuer sous contrat de qualification. Le contrat de qualification est un contrat de travail en alternance qui permet d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, référencée par la branche professionnelle.

Il est validé par la DDTEFP (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), du département d'appartenance de l'entreprise dans un délai de 30 jours qui suit l'embauche.

L'entreprise doit désigner un tuteur en fonction de ses compétences professionnelles permettant d'aider l'alternant à l'établissement de son projet.

La fédération signataire prend en considération le niveau de formation des alternants et accepte la mise en place des dispositions suivantes :

- le niveau de rémunération des alternants sera au moins égal au SMIC à l'issue du 6e mois de la formation ;
- le contrat de travail, qui pourra être proposé aux alternants à la fin de leur formation, ne comportera pas de période d'essai.

3.2.2. En formation continue

Cette formation peut s'effectuer sous le statut de la formation continue dans le cadre du plan de formation.

3.3. Centres de formation

Les centres de formation pour l'acquisition des connaissances techniques et commerciales seront habilités par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

Sont d'ores et déjà habilités les centres suivants :

- le département génie thermique et énergie de l'IUT 1 de Grenoble ;
- le département technico-commercial de l'IUT 2 de Grenoble ;
- le lycée Maximilien-Perret d'Alfortville (Gefen).

Durée et contenu de la formation

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Durée de la formation

La durée de la formation est de 410 heures réparties sur 15 semaines réparties en 3 périodes.

4.2. Contenu de la formation

Le contenu du programme de formation dispensée est porté en annexe II.

Conditions d'obtention du CQP

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Evaluation de la compétence professionnelle

5.1.1. Critères d'évaluation des compétences professionnelles

CONTENU DES CRITÈRES	ÉVALUATIONS	COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES
Par l'entreprise : (voir annexe III : grille de critères pour l'évaluation des aptitudes professionnelles)	40 points	Qui évaluera notamment : - les compétences acquises ; - la qualité du travail fourni par le candidat ; - ses capacités d'adaptation ; - ses capacités à prendre des initiatives et à anticiper ; - ses qualités relationnelles.
Du rapport (20 à 30 pages) : (voir annexe III : grille de critères pour l'évaluation du rapport).	30 points	Développement d'un projet commercial pouvant aborder les points suivants : - étude du marché des produits ; - de la distribution, de l'image et de la notoriété ; - de la concurrence, de l'amélioration de processus, etc.
De la soutenance (40 minutes) : (voir annexe III : grille de critères pour l'évaluation de la soutenance).	30 points	Exposé du projet où seraient évalués les points suivants : - maîtrise du sujet et de la communication ; - qualité des réponses aux membres du jury ; - capacité à l'autocritique du travail fourni.

5.1.2. Choix, présentation et soutenance du mémoire.

Choix du sujet de mémoire

Le sujet de mémoire sera proposé par le candidat en accord avec le chef d'entreprise et l'équipe pédagogique.

Les centres de formation fixeront :

- les modalités d'élaboration du mémoire ;
- les date et lieu du dépôt du mémoire (en 5 exemplaires) ;
- les date et lieu de la soutenance.

Présentation du mémoire

Le mémoire doit refléter l'acquisition des compétences acquises en situation de travail et en formation dans les domaines du technique, du commerce, du marketing et de la gestion.

Le mémoire doit comprendre entre 20 et 30 pages, hors annexes :

- résumé synthétique du projet ;
- remerciements ;
- introduction : motivation du choix du sujet ;
- présentation de l'entreprise : identité, activités, chiffres clés, produits... ;
- présentation du projet et réalisation de sa conduite ;
- synthèse et degré de réalisation ;
- conclusion :
- suites envisagées ;
- analyse personnelle ;
- annexes.

Modalités de soutenance du mémoire

La soutenance du mémoire concerne le développement du projet dans ses points forts, mais en aucun cas la répétition orale du mémoire écrit.

- introduction (2 minutes) :
- saluer le jury ;
- se présenter en citant sa formation et ses expériences professionnelles ;
- présentation succincte de l'entreprise (3 minutes) ;
- exposé du mémoire (15 minutes) :
- positionner le thème exposé par rapport à l'ensemble du projet ;
- conclusion (5 minutes) :
- un bilan sur les objectifs atteints et non atteints ;
- les apports pour l'entreprise et pour vous ;
- les résultats économiques et humains ;
- questions-réponses du jury (15 minutes) ;
- délibération du jury (10 minutes).

Rôle du tuteur

Le tuteur aura reçu une formation spécifique à sa fonction, notamment sur des aspects pédagogiques. Il validera chaque étape de la progression dans la réalisation du mémoire choisi.

Son rôle :

- vérifie l'adéquation du thème retenu avec la préoccupation de l'entreprise ;
- guide dans l'analyse technique et économique du problème traité ;
- aide à choisir les indicateurs les plus pertinents ;
- veille à l'organisation des idées, à la structuration du travail ;
- valide les solutions retenues et le réalisme du plan d'action ;
- s'assure que la rédaction du mémoire répond aux exigences de l'entreprise ;
- aide à l'obtention des informations nécessaires.

5.2. Evaluation des connaissances techniques et commerciales

Des épreuves écrites évaluant le niveau des connaissances, dans les domaines techniques et commerciaux, acquises soit par formation, soit par expérience professionnelle, permettront de juger les aptitudes à utiliser des outils pertinents permettant la résolution de cas concrets en entreprise.

Champs des connaissances attendues

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
Connaissances métier.	Management.	Savoir conduire des équipes et gérer les conflits. Animer les réunions et conduire les entretiens.	20	20
	Droit des affaires.	Savoir finaliser de manière contractuelle une négociation vente. Comprendre pour cela le cadre juridique de la négociation contractuelle, les pratiques conventionnelles et sécuriser les engagements des clients.	20	
	Les nouvelles techniques de vente.	Se familiariser avec les nouvelles techniques de commerce électronique. Savoir utiliser les réseaux et les architectures clients (serveurs).	20	

Connaissances pour une personne à profil commercial

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
Connaissances fondamentales en thermique énergétique.	Thermique du bâtiment	Savoir établir un calcul d'apports ou de déperditions d'un bâtiment.	20	20
	Combustions froid et environnement.	Connaître le principe de fonctionnement des sources de chauffage et de refroidissement.	20	
	Climatisation.	Pouvoir établir un bilan d'un caisson de mouvement de l'air et connaître les différentes architectures.	20	
	Mécanique des fluides	Acquérir les notions de base d'un circuit hydraulique.	20	

Connaissances pour une personne à profil technicien

CHAMP	MATIÈRE	SAVOIRS ATTENDUS	NOTE	NOTE DU CHAMP
Connaissances fondamentales en techniques commerciales.	Communication et négociation vente.	Comprendre l'enjeu de la communication interpersonnelle et institutionnelle. Savoir organiser et conduire une négociation. Maîtriser les techniques de présentation et de traitement des objections.	20	20
	Marketing opérationnel.	Savoir développer et contrôler l'efficacité des leviers d'action commerciale permettant d'optimiser son offre.	20	
	Gestion et administration commerciale.	Savoir apprécier à travers des indicateurs la performance commerciale et prévoir les ventes. Découvrir les procédures administratives liées à la vente et la chaîne documentaire.	20	

La note d'évaluation des connaissances techniques et commerciales est obtenue en effectuant la moyenne du champ connaissances métier et du champ connaissances fondamentales.

5.3. Modalités d'obtention du CQP

5.3.1. Avis de l'instance de validation.

Est créée une instance de validation composée :

- de l'organisme de formation par son équipe pédagogique ;
- du tuteur du jeune en contrat de qualification (ou responsable hiérarchique dans toute autre situation) ;
- du chef d'entreprise ou son délégué.

Cette instance émet un avis au jury paritaire national.

L'avis sera mentionné :

- " avec mention " lorsqu'il y aura trois avis favorables ;
- " favorable " lorsqu'il y aura deux avis favorables ;

- " refusé " lorsqu'il n'y aura qu'un avis favorable.

5.3.2. Composition et fonctionnement du jury paritaire national.

Le jury paritaire national est constitué par un représentant de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants patronaux.

Le jury paritaire national émet sa proposition au vu de la soutenance du rapport et au vu du livret de suivi du stagiaire qui réunit :

- les éléments de suivi des différents modules et des évaluations ;
- l'avis de l'instance de validation.

L'obtention définitive du CQP est rendue par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), sur proposition du jury paritaire national qui se prononce à la majorité de ses membres.

5.4. Conditions d'admission

Sera déclaré admis le candidat qui aura obtenu :

1. A l'entreprise d'accueil : une note au moins égale ou supérieure à 24/40 ;
2. Au mémoire : une note au moins égale ou supérieure à 18/30 ;
3. A la soutenance : une note au moins égale ou supérieure à 18/30 ;
4. A l'évaluation des connaissances techniques et commerciales :
une moyenne au moins égale ou supérieure à 12/20.

Reconnaissance dans la grille de classification

Article 6 En vigueur étendu

Cette certification assure à son titulaire une classification :

- au niveau V de la CCN des commerces de gros ;
- ou au niveau VI s'il encadre une équipe telle que définie dans la CCN des commerces de gros n° 3044.

Conditions d'obtention par validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 7 En vigueur étendu

Tout ou partie du CQP peut être obtenu par la validation des acquis de l'expérience (loi du 17 janvier 2002) après 3 années d'expérience minimum comme technico-commercial sédentaire dans le secteur du négoce de sanitaire-chauffage.

Le jury délivrant le CQP via la VAE est constitué conformément à l'article 4-1 du décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle.

Le cas échéant, pour l'obtention intégrale du CQP, une formation peut être proposée au candidat pour l'aider à compléter sa formation et présenter les épreuves du CQP non validées.

Extension

Article 8 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fiche d'inscription

En vigueur étendu

Certificat de qualification professionnelle

Technico-commercial en : Ingénierie d'équipement en thermique du bâtiment. Vente de matériels de services en thermique du bâtiment. (Cocher l'option choisie)

Entreprise	Nom : ... Adresse : ... Tél : ... Fax : ... Mail : ... Activité principale : ... Nombre de salariés : ... Code NAF (code d'activité) : ...
Projet	Décrire en 10 lignes maximum le projet qui fera l'objet de la rédaction du mémoire : ...

Décision :

Acceptée :

Date et signature

Refusée :

Motif :
.....
.....

Date de soutenance

Heure

Lieu

Modules de la formation proposés par les centres

En vigueur étendu

DOMAINE	MODULE	MATIÈRE	COMPÉTENCES ATTENDUES	HEURES
Compétences fondamentales en gestion et commerce (pour les techniciens de l'industrie)	M 1	Gestion et administration commerciale	- Savoir apprécier, à travers des indicateurs, la performance commerciale et prévoir les ventes. - Découvrir les procédures administratives liées à la vente et la chaîne documentaire.	30
	M 2	Comptabilité générale et analytique	- Comprendre le système d'information comptable. - Savoir apprécier les grands équilibres financiers et le niveau risque. - Comprendre et pratiquer la décomposition des prix de revient.	40
	M 3	Communication et négociation vente	- Comprendre l'enjeu de la communication interprofessionnelle et institutionnelle. - Savoir organiser et conduire une négociation.	30
			- Maîtriser les techniques de présentation et de traitement des objections.	30
	M 4	Marketing stratégique	- Comprendre les déterminants des principales stratégies marketing. - Comprendre comment se construit la décision stratégique.	30
	M 5 M 6	Marketing opérationnel	- Savoir développer et contrôler l'efficacité des leviers d'action commerciale permettant d'optimiser son offre.	30
	M 7	Les fonctions de soutien logistique	- Comprendre les caractéristiques spécifiques aux marchés industriels en termes d'organisation et de	30

			comportement d'achat des clients professionnels. - Comprendre les contraintes d'organisation de fonctionnement des services logistiques en relation avec la fonction commerciale, conditionnant la qualité de l'offre au client.	
Compétences fondamentales en thermique énergétique (pour les techniciens du commerce)	M 8	Notions de base en thermique	- Pouvoir appréhender un bilan d'énergie et de masse d'un système thermique.	36
	M 9	Transferts de chaleur	- Connaissance des modes de transfert de chaleur pour calculer une résistance thermique.	30
	M 10	Thermique du bâtiment	- Savoir établir un calcul d'apports ou de déperditions d'un bâtiment.	34
	M 11	Combustion froid et environnement	- Connaître le principe de fonctionnement des sources de chauffage et de refroidissement.	30
	M 12	Climatisation	- Pouvoir établir un bilan d'un caisson de mouvement de l'air et connaître les différentes architectures.	30
	M 13	Mécanique des fluides	- Acquérir les notions de base d'un circuit hydraulique.	30
	M 14	Choix du matériel en thermique	- Savoir utiliser les catalogues des fabricants ou revendeurs pour faire un choix de matériels.	30
Compétences métier (pour tous)	M 15	Management	- Savoir conduire des équipes et gérer les conflits. - Animer les réunions et conduire les entretiens.	20
	M 16	Droit des affaires	- Savoir finaliser de manière contractuelle une négociation vente. - Comprendre pour cela le cadre juridique de la négociation contractuelle, les pratiques conventionnelles et sécuriser les engagements des clients.	40
	M 17	Les nouvelles techniques de vente	- Se familiariser avec les nouvelles techniques de commerce électronique. - Savoir utiliser les réseaux et les architectures clients (serveurs).	20
	M 18	Anglais commercial et technique	- Pouvoir dialoguer avec les clients étrangers.	20
Compétences de spécialisation (pour les techniciens industriels)	M 19	Technique du bâtiment	- Savoir calculer les déperditions d'un bâtiment et dimensionner le circuit de chauffage.	30
	M 20	Froid et climatisation	- Dimensionner un caisson de climatisation et un groupe frigorifique.	30
	M 21	GTC et GTB Logiciel de thermique	- Avoir les compétences pour établir un cahier des charges d'une gestion technique centralisée ou du bâtiment	. 30
(pour les techniciens du commerce)	M 22	Marketing des services - l'organisation de l'offre	- Apprendre à développer une démarche marketing dans l'offre de services aux	30

			clients.	
	M 23	Stratégies d'offres - l'approche - le développement de partenariats La gestion de la qualité	- Savoir optimiser la production de services et arbitrer entre une démarche autonome ou partenariale. - Savoir mesurer la satisfaction client. - Savoir identifier les causes de dysfonctionnement et apporter les actions correctives.	30

Grille de critères pour l'évaluation des aptitudes professionnelles

En vigueur étendu

CRITÈRE d'appréciation	1	2	3	4	5
Appréciation générale : Tenue, présentation, civilité, charisme, ponctualité					
Efficacité au travail : Opérationnel, actif, autonome, capacité de travail, rigoureux, persévérant, volontaire					
Compréhension et assimilation : Niveau de connaissances, rapidité à intégrer des éléments nouveaux					
Curiosité d'esprit : Dynamisme, initiative, anticipation					
Coopération : Impliqué, polyvalent, cherche à s'informer					
Relations avec le personnel : Aptitude à communiquer, intégration dans l'entreprise					
Disponibilité : Esprit d'équipe, sollicite du travail, prêt à rendre service					
Relations clientèle :					
Total : /40					

Observations de l'évaluateur :

...

...

Grille de critères pour l'évaluation du rapport

CRITÈRE	EXPLICATION	NOTATION
	FORME	
Structurer le dossier	... Plan du mémoire, mise en page, qualité de la présentation, proportion dossier/annexes, pertinence du choix des documents, conclusion technique et personnelle...	5
Exprimer par écrit	... Orthographe, syntaxe, vocabulaire, compréhension, clarté...	5
	FOND	
Positionner le projet ...		5
Analyser le projet :		5
Raisonner	Fiabilité de l'étude, fil conducteur, mode opératoire, argumentaire, viser des solutions, faire preuve de bon sens, de réflexion...	
Décider	Savoir faire des choix, pertinences des choix, faire preuve d'initiative, motiver ses choix...	
Mettre en oeuvre le projet :	5	
Organiser	... Méthodes employées, prévision d'un plan d'action, hiérarchisation des informations et des	

	tâches, budget, rentabilité escomptée...	
Réaliser	... Agir, mettre en oeuvre, exploiter les moyens mis à disposition...	
Evaluer	Mesurer l'impact du résultat	
Valider et pérenniser le projet	...	5
Total : /30		

Grille de critères pour l'évaluation de la soutenance

NIVEAU d'opinion	1	2	3	4	5
Structure de l'exposé, expression orale					
Présentation générale, animation					
Utilisation d'outils de communication et lisibilité des supports visuels					
Gestion du temps imparti					
Logique de l'argumentaire (compréhensibilité, réponse au sujet, explications données)					
Réponses aux questions					
Total : /30					

Avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP)

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;

Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant :

- annulent et remplacent les articles 3, 4, 6 et 9 de l'accord de branche-cadre du 16 décembre 1994 modifié par l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 ;
- et créent les articles 10, 11, 12, 13, 14 et 15 ci-dessous.

Le présent avenant a pour objet de transposer, dans la branche professionnelle des commerces de gros, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 : Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc.

Lexique

En vigueur étendu

Définition des niveaux éducation nationale

Niveau I : correspond à un niveau bac + 5.

Niveau II : correspond à un niveau bac + 3 ou 4.

Niveau III : correspond à un niveau bac + 2.

Niveau IV : correspond à un niveau bac.

Niveau V : correspond à un niveau CAP ou BEP.

NOTA : Arrêté du 11 juillet 2005 : Avenant étendu, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc.

Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de gros

fédération des commerces et des services UNSA

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Commerces de gros " n 3044.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Lettre d'adhésion de la chambre syndicale nationale de ventes et services automatiques (NAVSA) à l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une CPNEFP Lettre d'adhésion du 24 mars 2006

En vigueur

Issy-les-Moulineaux, le 24 mars 2006.

La chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA), 37 bis, rue du Général-Leclerc, 92442 Issy-les-Moulineaux Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service des conventions collectives, 18, rue Parmentier, 75011 Paris.

Madame, Monsieur,

Par la présente lettre, la chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) adhère à l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la convention collective nationale des commerces de gros (n° 3044).

Conformément aux articles L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail, cette lettre sera déposée, en 5 exemplaires, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et un exemplaire sera remis au conseil de prud'hommes de Paris.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes sincères salutations distinguées.
La déléguée générale.

Avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'avenant du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;

Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes section professionnelle SICMA, 15, rue de Londres, 75009 Paris, par lettre du 6 janvier 2011 (BO n°2011-37)

Modification de l'article 6.2.2

Article 1er En vigueur étendu

L'article 6.2.2 " Objectifs de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord de branche cadre du 16 décembre 2004 " est complété par les dispositions suivantes :

" - ou d'acquérir une qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche

des commerces de gros ;

" - ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros. "

Portée de l'avenant

Article 2
En vigueur étendu

Aucun accord, de quelque nature qu'il soit, ne peut déroger au présent texte.

Date d'application

Article 3
En vigueur étendu

Les présentes dispositions prennent effet dès la demande d'extension de l'avenant.

Durée - Notification - Publicité - Extension

Article 4
En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 20 mars au 5 avril 2006.

Il sera déposé, en 5 exemplaires, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 9 mars 2006.

Avenant du 13 avril 2006 (1) à l'accord du 5 mai 1992 relatif aux salaires et à l'accord RTT du 14 décembre 2001

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 11 décembre 2006, art. 1er).

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeaux et luminaires (VCI) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les dispositions de la convention collective et des accords qui ont suivi constituent un tout, l'ensemble ayant été conçu et mis en oeuvre dans un souci permanent d'équilibre en respectant les exigences et le contexte des différentes époques de leur création ou de leur révision. Il convient de rappeler le caractère fondamental de ces dispositions et la nécessité d'en préserver l'équilibre.

Il a semblé toutefois indispensable d'aménager la structure de rémunération conventionnelle vers plus de lisibilité, plus de souplesse, plus de progressivité, et ce afin de mieux valoriser le développement des compétences et les performances des salariés.

Par ailleurs en matière d'aménagement du temps de travail, il s'agit de définir les notions relatives au contingent d'heures supplémentaires pour le secteur alimentaire et aux forfaits en jours afin d'adapter celles-ci aux nouveaux textes législatifs et réglementaires parus ces dernières années sur ces mêmes thèmes.

Enfin, il s'agit de fixer les conditions de mise en oeuvre d'une nouvelle garantie d'ancienneté, pour le secteur non alimentaire, sur une base annuelle de rémunération.

Article 1

En vigueur étendu

La grille des salaires conventionnels est un minima de référence propre à notre profession. Il s'agit également de tenir compte des évolutions du SMIC, base légale de référence, sur laquelle s'appuient les entreprises. La grille de salaires doit aussi être progressive et conserver toute la souplesse nécessaire à la prise en compte des données économiques et sociales de chaque époque.

L'objet des présentes dispositions vise à créer un nouveau mécanisme de construction de la grille conventionnelle évolutif, souple et simple.

L'objectif est donc de :

- définir de nouveaux mécanismes de détermination de valeurs de la grille par la renégociation du titre III de l'accord du 5 mai 1992 ;
- conclure une nouvelle grille des minima conventionnels pour l'année 2006.

Les dispositions contenues dans le " Titre III. - Grille de salaires mensuels " de l'accord de classifications du 5 mai 1992 intégré à la convention collective des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par :

(voir ce texte)

Grille des minima conventionnels

pour 151,67 heures mensuelles au 1er avril 2006

Du niveau I échelon 1 au niveau VII échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VIII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le 1/12 du montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Pour l'année 2006, le minimum conventionnel pour les niveaux VIII échelon 1 à X échelon 2 s'apprécie pro rata temporis à compter du 1er avril 2006.

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA	MINIMA	MINIMA
		employés	techniciens	agents de
		au 01-04-2006	au 01-04-2006	maitrise
				au 01-04-2006
	1	1 222,00		
I	2	1 229,33		

	3	1 236,71		
	1	1 244,13		
II	2	1 251,59		
	3	1 259,10		
	1	1 266,66		
III	2	1 274,26		
	3	1 281,90		
	1	1 289,59		
IV	2	1 297,33		
	3	1 305,12		
	1	1 350,00	1 350,00	
V	2	1 400,63	1 400,63	
	3	1 453,15	1 453,15	
	1	1 507,64	1 507,64	
VI	2	1 564,18	1 564,18	1 564,18
	3	1 622,83	1 622,83	1 622,83
NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA		
		cadres		
		au 01-04-2006		
	1	1 703,97		
VII	2	1 789,17		
	3	1 878,63		
	1	2 350,00		
VIII	2	2 585,00		
	3	2 843,50		
	1	3 127,85		
IX	2	3 440,63		
	1	3 956,73		
X	2	4 748,08		

Article 2
En vigueur étendu

Les aménagements relatifs au temps de travail résident en 2 points principaux.

Pour le secteur alimentaire : une augmentation du contingent d'heures supplémentaires. Les entreprises du commerce de gros alimentaire doivent, en effet, être particulièrement réactives pour servir au jour le jour, dans un environnement très concurrentiel, un marché mobile par nature, variable et souvent imprévisible, y compris à court terme.

Ces facteurs nécessitent, pour les entreprises du commerce de gros alimentaire, une augmentation du contingent d'heures supplémentaires tout en fixant les conditions de mise en oeuvre. Ces adaptations conventionnelles apporteront plus de souplesse, répondront aux contraintes inhérentes à ces activités et faciliteront le maintien de l'emploi.

Pour tous les secteurs : une réécriture de la définition des salariés concernés par les forfaits annuels en jours afin d'être en conformité avec les derniers textes législatifs et réglementaires en vigueur sur ce thème (notamment loi Fillon du 17 janvier 2003 et loi en faveur des PME du 2 août 2005).

Les dispositions contenues dans l'article 1.7 " Contingent annuel d'heures supplémentaires " de l'accord de branche du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par :

(voir cet article)

Les dispositions contenues dans le " A. - Salariés concernés " de l'article 2.3.2. " Convention de forfait annuelle en jours " de l'accord de branche du 14 décembre 2001 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dans la CCN des commerces de gros n° 3044 sont annulées et remplacées par :

(voir cet article)

Le " B. - Modalités " de l'article 2.3.2 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 est inchangé.

Article 3
En vigueur étendu

Les salariés relevant de la CCN des commerces de gros n° 3044 du secteur non alimentaire bénéficient d'une garantie d'ancienneté.

Cette garantie d'ancienneté valorise le temps passé au travail et ce que celui-ci entraîne implicitement comme progrès. Elle ne valorise pas l'expérience acquise par les salariés tout au long de leur parcours professionnel.

Les dispositions contenues dans le " A. - Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) " du titre IV " Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) et garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire) " de l'accord de classification du 5 mai 1992, sont annulées et remplacées par :

(voir cet article)

Le " B. - Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire) " est inchangé.

Article 4
En vigueur étendu

Les 3 thèmes (salaires, temps de travail et ancienneté) de cet accord sont considérés comme indissociables par les signataires. Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause notamment par des exclusions lors de l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'accord ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

Article 5
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 6
En vigueur étendu

Le texte du présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 2 du 12 mars 2008 à l'accord du 10 juillet 1997 relatif à la création d'une CPNEFP

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupés (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;

Fédération nationale de cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires CGC ;

Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO ;

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

Article 1er
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7 de l'accord du 10 juillet 1997 portant création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle sont modifiées comme suit :

« Article 7

Tous les ans, chaque collège choisit parmi ses membres un président titulaire et son suppléant ou un vice-président titulaire et son suppléant.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement :

- un président titulaire et son suppléant appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;

- un vice-président titulaire et son suppléant appartenant à l'autre collège.

Le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont choisis parmi les membres titulaires de la CPNEFP.

Lorsque, pour une réunion, le président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque, pour une réunion, le vice-président titulaire est absent, il est remplacé par son suppléant.

Lorsque le président titulaire et son suppléant et le vice-président titulaire et son suppléant sont absents lors d'une même réunion, il est procédé à la désignation d'un président et d'un vice-président de séance au début de la réunion.

Si le président titulaire ou le vice-président titulaire sont absents 3 séances d'affilée, ils seront remplacés par leurs suppléants pour la durée du mandat restant à courir. Il sera alors procédé à la désignation d'un nouveau suppléant.

Le président et le vice-président représentent la CPNEFP dans le cadre de ses activités.

Le président et le vice-président préparent de manière paritaire l'ordre du jour des séances et assurent le suivi de l'exécution des décisions de la CPNEFP.

Ils rendent compte annuellement à la commission paritaire de la convention collective de commerces de gros des activités de la CPNEFP.

Le secrétariat de la convention collective des commerces de gros (n° 3044) rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Accord du 13 novembre 2008 relatif à la formation professionnelle

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

Article 1
En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la convention collective des commerces de gros, créée par l'accord du 10 juillet 1997, est mandatée, à travers son président et son vice-président, pour conclure un accord-cadre avec l'association nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros.

Cet accord-cadre, dont le projet est joint au présent accord, (1) a pour objet de définir les conditions dans lesquelles l'ANLCI et la CPNEFP des commerces de gros mettent en commun leurs savoir-faire et leurs expériences pour rendre effective l'acquisition des savoirs élémentaires de base des salariés des entreprises des commerces de gros.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 27 avril 2009, art. 1er)

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 18 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance

UNCGFL ;

FNCPLA ;

FENSCOPA ;

SYNDIGEL ;

FNGFP ;

NAVSA ;

FND ;

UPCP ;

SNPRS ;

SNGFGBT ;

VCI ;

SNDCP ;

FEDA ;

UCAPLAST ;

FNAS ;

FGMEE ;

FENETEC ;

CGI.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux relevant de la convention collective des commerces de gros ont élaboré et conclu un accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire pour apporter aux salariés de la branche des garanties de base devant les principaux risques que sont le décès, l'incapacité de travail et l'invalidité.

Chaque entreprise est libre de souscrire le contrat d'assurance correspondant au minimum défini par l'accord auprès de tout assureur de son choix.

Toutefois, afin de permettre aux entreprises qui souhaitent adhérer à un contrat conforme aux dispositions du présent accord, au tarif unique fixé par celui-ci, quels que soient leur taille et leur profil de risque, un contrat national de référence a été négocié avec des organismes assureurs, retenus sur appel d'offres des partenaires sociaux. Il est visé à l'article 2 du présent accord.

1. Dispositions générales

En vigueur étendu

1.1. Champ d'application.-Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer un dispositif obligatoire de prévoyance au bénéfice des salariés définis à l'article 1.2 des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros.

1.2. Bénéficiaires

Bénéficient du régime de prévoyance national, à compter de sa date d'effet, sous réserve des dispositions de l'article 1.4.2, tous les salariés non cadres.

Est considérée comme salarié toute personne titulaire d'un contrat de travail conclu au sein de l'entreprise, quelle qu'en soit la nature.

Quels que soient leur âge ou leur date d'embauche, les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité sont bénéficiaires des garanties dans les conditions prévues à l'article 1.4.

1.3. Contrat de garanties collectives obligatoires

Cet accord rend obligatoire pour les entreprises entrant dans son champ d'application la souscription d'un contrat de garanties collectives de prévoyance auprès d'un organisme habilité de leur choix.

Ce contrat doit couvrir, moyennant paiement de la cotisation patronale minimale de 0,234 % mentionnée à l'article 1.7, sauf accord collectif, référendum et décision unilatérale de l'employeur en disposant autrement dans un sens plus favorable, les risques incapacité de travail, invalidité et décès, à un niveau au moins égal aux dispositions suivantes :

Garantie décès : capital décès toute cause et invalidité absolue et définitive égal à 60 % du salaire annuel brut de référence quelle que soit la situation de famille ;

Garantie incapacité de travail : 60 % du salaire mensuel brut de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale. La garantie intervient en relais des obligations conventionnelles de maintien de salaire incombant à l'employeur. Toutefois, les salariés ne satisfaisant pas à la condition d'ancienneté minimale de 12 mois pour bénéficier du maintien de salaire seront pris en charge au titre de la garantie incapacité de travail à compter du 61^e jour d'arrêt de travail continu ;

Garantie invalidité, incapacité permanente :

En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est prévu le versement d'une rente d'invalidité fonction du taux d'invalidité ou d'incapacité permanente reconnu par la sécurité sociale :

-invalidité 1^{re} catégorie : rente de 36 % du salaire mensuel brut de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale ;

-en cas d'incapacité permanente d'un taux compris entre 33 % et 66 % : rente calculée en fonction du taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale ;

-invalidité 2^e catégorie ou incapacité permanente d'un taux déterminé par la sécurité sociale d'au moins 66 % : rente de 60 % du salaire mensuel brut de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale ;

-invalidité 3^e catégorie ou incapacité permanente d'au moins 66 % avec allocation d'une majoration pour tierce personne : rente de 60 % du salaire mensuel brut de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale, allocation supplémentaire pour tierce personne versée par la sécurité sociale non comprise.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à étudier à l'expiration d'un délai de 36 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord une garantie consistant dans le versement, en cas de décès d'un salarié, d'une rente éducation à ses enfants à charge.

Le salaire brut de référence à prendre en compte pour le calcul des prestations est constitué par la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, hors avantages en nature, au cours des 12 derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'événement entraînant la mise en oeuvre des garanties. En cas d'activité incomplète au cours de la période de référence (maladie, embauche en cours d'année, etc.) le salaire est reconstitué pro rata temporis.

Les conditions et modalités de mise en oeuvre des garanties devront notamment prévoir :

-la reprise des sinistres en cours dans des conditions similaires ou équivalentes à celles prévues à l'article 1.5 ;

-se limiter aux mêmes exclusions de risques que le contrat national de référence ;

-organiser la poursuite des revalorisations des prestations en cours de service et des bases de la garantie décès en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de rupture du contrat de travail, selon des modalités au moins aussi favorables que celles prévues à l'article 1.6 ;
-instituer un système de portabilité des droits au profit des anciens salariés et un mode de financement au moins aussi favorable que celui institué par l'article 1.8.

1.4. Délais de mise en oeuvre d'une couverture prévoyance

1.4.1. Cas général

Les entreprises disposeront d'un délai maximum de 3 mois à compter de la date d'effet du présent accord, pour souscrire un contrat de prévoyance conforme à celui-ci.

Toutefois, celles qui auraient souscrit antérieurement un contrat de prévoyance collectif obligatoire couvrant au moins un des risques suivants :

-incapacité ;
-invalidité, incapacité permanente ;
-décès,

auront l'obligation, si nécessaire, de mettre leurs garanties à niveau, au sens de l'article 1.3, dans les 3 mois suivant la date d'effet du présent accord.

Elles disposeront toutefois d'un délai supplémentaire, jusqu'à la plus prochaine échéance de ce contrat, pour se mettre en conformité avec les autres dispositions du présent accord, notamment si elles souhaitent adhérer au contrat national de référence visé à l'article 2.

1.4.2. Entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de l'accord

Les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application défini à l'article 1.1 disposeront d'un délai maximum de 3 mois pour souscrire un contrat conforme au présent accord.

En tout état de cause, les entreprises auront l'obligation, si nécessaire, de mettre leurs garanties à niveau, au sens de l'article 1.3, dans les 3 mois de la date d'effet du présent accord.

1.5. Reprise des sinistres en cours

L'organisme assureur sélectionné par l'employeur pour couvrir les garanties prévues par le présent accord prendra en charge les sinistres en cours à la date de souscription du contrat de garanties collectives, sans cotisation salariale supplémentaire, si cette souscription est reçue dans le délai visé à l'article 1.4, selon les modalités suivantes.

1.5.1. Salariés en arrêt de travail non garantis par un contrat de prévoyance antérieur

Les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident, ou en état d'invalidité, non couverts dans le cadre d'un contrat de garanties collectives, à la date de souscription du contrat de garanties collectives par leur employeur en application du présent accord, bénéficieront immédiatement des prestations prévues au contrat, si cette souscription intervient au plus tard dans le délai de 3 mois visé aux articles 1.4.1 et 2.2.1, à compter de la date d'effet du présent accord ou de l'entrée de l'entreprise dans son champ d'application.

1.5.2. Salariés ou anciens salariés bénéficiaires de prestations périodiques dans le cadre d'un contrat collectif

Les salariés ou anciens salariés percevant des prestations incapacité de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au titre d'un contrat précédent, souscrit par leur entreprise, bénéficieront au titre du régime institué par le présent accord du maintien de la revalorisation de leurs prestations et de la base de calcul de leurs garanties décès, sous déduction des prestations principales et des revalorisations garanties par les organismes assureurs antérieurs.

1.5.3. Maintien de la garantie décès

Les salariés malades ou invalides à la date d'effet du contrat de garanties collectives, souscrit en application du présent accord, bénéficieront de la garantie décès prévue à l'article 1.3, sous déduction des prestations de même nature dues éventuellement au titre du précédent contrat souscrit par leur entreprise (application de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989). Si le maintien des garanties décès au titre de ce contrat antérieur n'est pas couvert intégralement par des provisions techniques, l'entreprise peut demander à l'organisme assureur auprès duquel elle aura adhéré le maintien intégral des garanties décès, sous réserve du transfert du montant des provisions partiellement constituées par le précédent organisme assureur (art. 30-III de la même loi).

1.6. Résiliation du contrat de garanties collectives

En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, le contrat de prévoyance souscrit en application du présent accord devra prévoir le maintien, en cas de résiliation, de la revalorisation des prestations en cours de service et de la base de calcul des garanties décès, au moins aussi favorable que celle qui aurait résulté du contrat résilié.

1.7. Cotisations

Le taux global minimal de cotisation obligatoire est fixé à 0,39 % du salaire brut au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La cotisation est répartie de la façon suivante :

-0,234 % à la charge de l'employeur ;
-0,156 % à la charge du salarié.

Si l'entreprise souhaite adhérer à un autre contrat que le contrat national de référence, présenté en seconde partie du présent accord, l'augmentation éventuelle de la part de cotisation à la charge des salariés par rapport au montant fixé ci-dessus devra se faire selon l'une des formes prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Dans le cadre du contrat national de référence, s'ajoutera à cette cotisation le coût de la reprise des sinistres en cours visée à l'article 2.3.

1.8. Portabilité des droits des chômeurs (1)

Les salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord et dont le contrat de travail est rompu, sauf pour faute lourde, à la condition que la rupture de leur contrat de travail ouvre droit à leur prise en charge par l'assurance chômage, pourront continuer à bénéficier de la couverture de prévoyance instituée par le présent accord, dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, précisées dans la notice d'information établie par l'organisme assureur de la couverture de prévoyance.

Les garanties sont celles prévues dans le contrat visé à l'article 1.3. Elles s'appliquent dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité. Toutefois, le cumul des indemnités journalières servies par le régime général de la sécurité sociale et le régime mis en oeuvre dans le cadre du présent accord sera plafonné au montant net de l'allocation qui aurait été versée par le régime d'assurance chômage au titre de la même période. Par conséquent, leur versement prendra fin à la date à laquelle les droits à allocations chômage, que l'intéressé aurait perçus s'il n'avait pas été en arrêt de travail, seront inférieurs aux prestations sécurité sociale.

Toute révision du présent accord, ou du contrat national de référence, entraînant une modification des garanties, à la hausse comme à la baisse, sera répercutée sur le niveau de couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

Les employeurs pourront précompter, lors de la rupture du contrat de travail, la quote-part totale de la cotisation salariale prévisionnelle, la CSG et la CRDS dues par l'ex-salarié sur la contribution patronale. Les entreprises pourront toutefois mettre en oeuvre les autres modes de financement de la portabilité des droits prévus par l'article 14 de l'ANI. A défaut de paiement, par l'ancien salarié, de la quote-part de cotisation lui incombant, ses droits à portabilité cessent et l'employeur est

délié de toute obligation à leur égard.

(1) NOTE : Voir avenant n° 2 du 2 juillet 2015 BO 2015/45.

2. Contrat national de référence

En vigueur étendu

Afin de permettre aux entreprises de la branche qui souhaitent avoir accès à la couverture des risques dans de bonnes conditions tarifaires, quels que soient les profils démographiques des bénéficiaires, la commission paritaire nationale a procédé à un appel d'offres.

Trois organismes assureurs ont été sélectionnés, pour assurer et gérer les prestations incapacité, invalidité, incapacité permanente, décès, sur la base d'un contrat unique coassuré, dénommé ci-après « contrat national de référence ».

Ce contrat collectif groupe ouvert permettra aux entreprises qui y adhéreront de mutualiser leurs risques et d'obtenir la couverture des sinistres en cours à la date d'effet du présent accord, dans les conditions prévues à l'article 1. 5.

Les organismes visés ci-dessus ont accepté, dans les conditions prévues au contrat et précisées ci-après, l'adhésion de toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, étant notamment précisées les modalités de traitement des situations suivantes :

2. 1. Conclusion du contrat national de référence

Chaque organisation signataire signera le contrat national de référence. Toute modification ou dénonciation de celui-ci devra faire l'objet d'une délibération matérialisée par un avenant à l'accord.

En tout état de cause, la dénonciation du présent accord national de prévoyance emportera résiliation du contrat national de référence dans les conditions de préavis et d'échéance prévues audit contrat.

2. 2. Délais d'adhésion au contrat national de référence

2. 2. 1. Cas général

Les entreprises, qui le souhaitent, disposeront d'un délai maximum de 3 mois à compter de la date d'effet du présent accord ou de leur entrée dans son champ d'application, pour adhérer au contrat national de référence. Sous cette condition, les garanties prendront effet dès l'entrée de l'entreprise dans le champ d'application du régime.

Toutefois, celles qui auraient souscrit antérieurement un contrat collectif et obligatoire de prévoyance couvrant au moins un des risques suivants :

- incapacité ;
- invalidité, incapacité permanente ;
- décès,

disposeront d'un délai supplémentaire, jusqu'à la plus prochaine échéance de ce contrat, pour adhérer au contrat national de référence.

En tout état de cause, les entreprises auront l'obligation, si nécessaire, de mettre leurs garanties à niveau, au sens de l'article 1. 3, dans les 3 mois de la date d'effet du présent accord.

2. 2. 2. Adhésions tardives au contrat national de référence

A défaut de respecter les délais prévus à l'article 2. 2. 1 ci-dessus, les garanties du contrat national de référence entreront en vigueur à la date d'effet de l'adhésion, telle que mentionnée dans les conditions particulières.

Dans ce cas, les organismes assureurs garantissant le contrat national de référence procéderont à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et majoreront, si nécessaire, le montant des cotisations dues par l'entreprise, afin d'éviter que cette adhésion tardive cause un préjudice aux adhérents et participants du régime. Cette disposition n'est pas applicable aux entreprises entrant dans un groupe au sein duquel les employeurs sont adhérents au contrat national de référence.

2. 3. Reprise des sinistres en cours

Afin de couvrir la reprise des sinistres en cours selon les modalités prévues à l'article 1.5 par les organismes assureurs auprès desquels le " contrat national de référence " a été souscrit, une cotisation supplémentaire de 0,04 % sera due par les entreprises adhérentes au " contrat national de référence " jusqu'au 31 mars 2016.

2. 4. Résiliation du contrat national de référence

2. 4. 1. Résiliation par l'entreprise de son adhésion au contrat national de référence

En cas de résiliation de son adhésion, dans les 3 ans de celle-ci, les organismes assureurs garantissant le contrat national de référence pourront demander à l'employeur le paiement des provisions techniques constituées pour la couverture des sinistres en cours à la date de son adhésion.

Cette disposition n'est pas applicable :

- en cas de résiliation liée à la cessation d'activité de l'entreprise ou de sortie du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros ;
- en cas de résiliation, en vue d'une harmonisation des garanties de prévoyance au sein d'un groupe, suite à un rachat ou une réorganisation juridique de l'employeur.

En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les salariés malades ou invalides à la date de la résiliation bénéficieront d'une revalorisation de leurs prestations et de la base de calcul de leur garantie décès au moins aussi favorable que celles qui auraient résulté du contrat résilié. Cette obligation sera prise en charge par les organismes assureurs.

2. 4. 2. Résiliation du contrat national de référence

En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de résiliation du contrat national de référence, les salariés malades ou invalides à la date de la résiliation et couverts au titre du contrat national de référence bénéficieront d'une revalorisation de leurs prestations et de la base de calcul de leur garantie décès au moins aussi favorable que celles qui auraient résulté du contrat résilié. Cette obligation sera prise en charge par les organismes assureurs auprès desquels le contrat national de référence a été souscrit.

2. 5. Organismes assureurs du contrat national de référence

Les parties ont souscrit le contrat national de référence auprès des organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance, 35-37, boulevard Brune, 75014 Paris ;
- IONIS Prévoyance (Groupe Aprionis), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff Cedex ;
- URRPIMMEC (Groupe Malakoff Médéric), 15, avenue du Centre, Guyancourt, 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines.
Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le choix de ces organismes assureurs fera l'objet, au moins une fois tous les 5 ans, d'un réexamen par les parties.
Le contrat national de référence est annexé au présent accord.

2. 6. Garanties optionnelles

Les partenaires sociaux ont décidé d'offrir aux employeurs qui le souhaitent la possibilité d'améliorer la couverture conventionnelle de leurs salariés en souscrivant des garanties optionnelles, dans le cadre d'un acte juridique prévu à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

2. 6. 1. Rente éducation

Les partenaires sociaux ont négocié au plan national, auprès de l'OCIRP, un contrat optionnel de rente éducation, offrant le versement d'une rente éducation, aux enfants des salariés décédés répondant aux conditions définies au contrat.

Les résultats de ce contrat seront mutualisés au sein de l'OCIRP.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) est une union d'institutions de prévoyance, régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, sise 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Les organismes assureurs auprès desquels le contrat national de référence a été souscrit recevront délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Ce contrat est annexé au présent accord.

2. 6. 2. Garanties prévoyance supplémentaires

Les organismes assureurs auprès desquels a été souscrit le contrat national de référence ont été sollicités par les partenaires sociaux, pour présenter une couverture de prévoyance plus étendue, que les employeurs pourront souscrire librement au profit de leurs salariés. Cette couverture fera l'objet de l'établissement de comptes techniques et financiers distincts de ceux qui seront élaborés au titre de la présente convention.

Un descriptif des garanties et des cotisations applicables au 1er janvier 2010 est joint, à titre informatif, en annexe II au présent accord.

3. Information des assurés

En vigueur étendu

Une notice d'information établie par les organismes assureurs sera remise par l'entreprise souscriptrice à chaque salarié, afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, formalités de prise en charge, exclusions, déchéances, prescription ...) et ses droits dans le cadre de l'application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Il en sera de même en cas de modification ou de dénonciation du contrat de prévoyance.

Au sein de chaque entreprise, l'employeur informera les institutions représentatives du personnel, des modalités de mise en oeuvre des obligations nées du présent accord.

4. Commission paritaire nationale de suivi de la prévoyance

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de cet accord et de veiller à son bon fonctionnement.

Cette commission se réunira au moins 1 fois par an.

Une réunion spécifique de remise des comptes du contrat national de référence sera organisée 1 fois par an. A cette fin, chaque année, les organismes assureurs auprès desquels le contrat national de référence a été souscrit établiront un rapport à son intention. Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. Il prend en compte :

- les conséquences du dispositif de portabilité sur les résultats du régime dans son ensemble. Il présente également de manière isolée les résultats de ce dispositif ;
- il propose, le cas échéant, les corrections possibles des dispositions prises dans le présent accord, de nature à permettre de renforcer, ou rétablir l'équilibre du régime de prévoyance conventionnel. La commission peut demander aux organismes assureurs recommandés de lui fournir toutes les informations et données chiffrées nécessaires à l'appréciation de l'équilibre du régime.

Un actuaire indépendant pourra être désigné par la commission pour effectuer un suivi et un contrôle du régime, dans le cadre des missions qui lui auront été précisément attribuées par celle-ci, qui feront l'objet d'une prise en charge par les organismes assureurs du contrat national de référence.

5. Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune d'elles.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

6. Date d'effet

En vigueur étendu

Cet accord entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et, de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1. 1.

7. Formalités de dépôt

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes.

8. Extension

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions de l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'accord ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

Annexe I : Contrat national de référence

En vigueur non étendu

La présente annexe constitue le socle commun de couverture dit contrat national de référence, visé à l'article 2 de l'accord national de prévoyance, ci-après désigné « l'accord », coassuré par AG2R Prévoyance, IONIS Prévoyance et URRPIMMEC.

Le contrat national de référence est un contrat groupe ouvert souscrit par les partenaires sociaux auprès des organismes cités à l'article 2.5 de l'accord national de prévoyance. Toute entreprise relevant du champ d'application dudit accord peut y adhérer dans les conditions prévues ci-après. (1)

(1) Annexe 1 exclue de l'extension qui n'a pour objet ni la « détermination des relations collectives entre employeurs et salariés », au sens de l'article L. 2221-1 du code du travail, ni la définition des « garanties collectives dont peuvent bénéficier les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale » au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 10 janvier 2011, art. 1^{er}).

Article 1er

En vigueur non étendu

Les organismes assureurs visés à l'article 2.5 de l'accord national de prévoyance proposent aux entreprises relevant de son champ d'application, qui en font la demande, l'adhésion au présent contrat au profit du personnel visé à l'article 2 ci-dessous.

L'engagement de chaque organisme assureur s'effectue selon des règles communes et résulte de la signature par l'entreprise d'un bulletin d'adhésion au contrat national de référence, à la date d'effet qui y est mentionnée et déterminée selon les modalités qui suivent.

L'adhésion ouvre droit à garantie, sous réserve des dispositions de l'article 2 ci-dessous :

- à la date d'entrée de l'entreprise dans le champ d'application de l'accord national de prévoyance, lorsque l'adhésion est recueillie dans le délai maximum de 3 mois suivant cette date ;
- à la date d'effet de l'accord national de prévoyance pour les entreprises relevant à cette date de son champ d'application, lorsque l'adhésion est recueillie dans le délai maximum de 3 mois suivant cette date ;
- à la date d'effet mentionnée dans le bulletin d'adhésion au contrat national de référence, dans les autres cas.

Article 2

En vigueur non étendu

Est bénéficiaire l'ensemble des salariés non cadres de l'entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros :

- à compter de la date d'effet de l'adhésion de leur employeur au contrat national de référence pour les salariés inscrits au registre du personnel à cette date ;
- à compter de la prise d'effet de leur contrat de travail pour les salariés embauchés ultérieurement.

Est considérée comme salarié la personne titulaire d'un contrat de travail (en vigueur ou suspendu notamment pour cause de maladie ou d'accident) dans l'entreprise, quelle qu'en soit la nature.

L'affiliation des salariés visés ci-dessus présente un caractère obligatoire.

Pour la mise en oeuvre des dispositions qui suivent, le salarié remplissant les conditions ci-dessus requises pour bénéficier des garanties est dénommé « l'assuré ».

Article 3

En vigueur non étendu

Les organismes assureurs prendront en charge les sinistres en cours à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise au contrat national de référence dans les conditions suivantes.

3. 1. Adhésion dans les délais

La prise en charge s'effectue selon les modalités fixées à l'article 1. 5 de l'accord national de prévoyance, reprises ci-après, lorsque l'adhésion de l'entreprise intervient dans les délais prévus à l'article 1. 4 ou 2. 2. 1 du même accord.

Salariés en arrêt de travail non garantis par un contrat de prévoyance antérieur

Les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident, ou en état d'invalidité, d'incapacité permanente professionnelle, non couverts pour ces risques dans le cadre d'un contrat collectif antérieur à la date d'adhésion de leur entreprise au contrat national de référence, bénéficieront immédiatement des prestations prévues par ce dernier.

Salariés ou anciens salariés bénéficiaires de prestations périodiques (indemnités journalières ou rentes)

dans le cadre d'un contrat collectif

Les salariés ou anciens salariés percevant des prestations d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au titre d'un contrat précédent, souscrit par leur entreprise, bénéficient du maintien de la revalorisation de leurs prestations et de la base de calcul de leurs garanties décès, sous déduction des prestations principales et des revalorisations garanties par le(les) organisme(s) assureur(s) antérieur(s).

Maintien de la garantie décès

Les salariés en état d'incapacité ou d'invalidité à la date d'adhésion de leur entreprise au régime institué dans le cadre du contrat national de référence bénéficient de la garantie décès prévue à l'article 4. 1 ci-après, sous déduction des prestations de même nature dues éventuellement au titre d'un précédent contrat souscrit par leur entreprise (application de l'article 7. 1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989). Si le maintien des garanties décès au titre de ce contrat antérieur n'est pas couvert intégralement par des provisions techniques, l'entreprise peut demander au titre de son adhésion au présent contrat le maintien intégral des garanties décès, sous réserve du transfert du montant des provisions partiellement constituées par le précédent organisme assureur.

3. 2. Adhésion hors délais

En cas d'adhésion au-delà des délais prévus à l'article 1. 4 ou 2. 2. 1 de l'accord national de prévoyance, les organismes assureurs garantissant le contrat national de référence procéderont à l'analyse du risque propre à l'entreprise et majoreront si nécessaire le montant des cotisations dues conformément aux dispositions prévues à l'article 2. 2. 2 (2e alinéa) de l'accord.

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Décès

Capital décès

En cas de décès de l'assuré, quelle qu'en soit la cause, il est versé en une seule fois au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est égal à 60 % du salaire de référence défini à l'article 6 du présent contrat.

Dévolution du capital décès

En cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires du capital sont la (ou les) personne(s) ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme assureur ayant recueilli son adhésion.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par l'assuré notifiée à l'organisme assureur ou lorsque cette désignation est caduque (prédéces de tous les bénéficiaires), le capital est versé comme suit :

- en premier lieu au conjoint survivant de l'assuré non divorcé par un jugement définitif passé en force de chose jugée, à défaut à la personne liée à l'assuré par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil, à défaut au concubin notoire et permanent (ces derniers doivent toujours avoir cette qualité au jour du décès), l'assureur n'étant tenu qu'à un seul versement au bénéficiaire apparent ;
- à défaut de ceux-ci, le capital est versé par parts égales entre eux ;
- aux enfants de l'assuré, vivants ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, aux parents survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

A tout moment, et notamment en cas de modification de la situation personnelle de l'assuré, ce dernier peut effectuer une désignation différente. Cette désignation doit être notifiée à l'organisme ayant recueilli son adhésion.

Pour l'application des dispositions prévues dans le présent contrat, on entend par concubin la personne vivant en couple avec l'assuré au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et permanent pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Invalidité absolue et définitive

Lorsque l'assuré est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu ci-dessus en cas de décès peut être versé à l'assuré par anticipation sur sa demande.

Ce versement par anticipation met fin à la garantie en cas de décès de l'assuré.

Le versement intervient sous réserve que l'assuré en fasse la demande dans le délai de 2 ans suivant la reconnaissance de l'état d'invalidité absolue et définitive.

Est considéré en état d'invalidité absolue et définitive l'assuré reconnu invalide par la sécurité sociale avec classement en 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale : « Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque et devant recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ». L'incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % reconnue par la sécurité sociale, avec attribution d'une majoration pour l'assistance d'une tierce personne, est assimilée à l'invalidité absolue et définitive pour la mise en oeuvre de la présente garantie.

Double effet

Le décès du conjoint ou de la personne liée à l'assuré par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil (non remarié ou uni par un nouveau lien de Pacs) ou de son concubin tel que défini à l'article 4.1 ci-dessus, survenant postérieurement ou simultanément au décès de l'assuré et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal au capital garanti sur la tête de l'assuré à son décès.

Ce capital est versé par parts égales aux enfants à charge du conjoint, du partenaire de Pacs, ou du concubin qui étaient initialement à charge de l'assuré au jour de son décès ; directement à ceux-ci s'ils sont majeurs ; à leurs représentants légaux ès qualités durant leur minorité.

Le capital est versé, sous réserve de l'adhésion effective de l'entreprise au contrat national de référence, au jour du sinistre.

Sont considérés comme enfants à charge pour l'application des présentes dispositions les enfants de l'assuré et de son conjoint, ou partenaire lié par un Pacs, ou de son concubin tel que défini à l'article 4.1 ci-dessus, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition, soit :
- qu'ils poursuivent des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un établissement ou structure d'aide par le travail en tant que travailleur handicapé ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles concernant la carte d'invalidité, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 26e anniversaire, justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé.

4.2. Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, d'ordre professionnel ou non, pris en charge ou non par la sécurité sociale (exclusivement dans ce dernier cas au profit de l'assuré n'ayant pas effectué un nombre d'heures suffisant ou n'ayant pas réglé un montant de cotisation suffisant pour ouvrir droit aux prestations de la sécurité sociale), l'organisme assureur verse des indemnités journalières dans les conditions qui suivent.

Lorsque les conditions ci-dessus sont remplies, l'assuré bénéficie du versement d'une indemnité journalière dont le montant, y compris la prestation brute de CSG et de CRDS de la sécurité sociale (restituée de manière théorique pour les assurés n'ayant pas rempli les conditions requises pour ouvrir droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale), est égal à 60 % de la 365e partie du salaire de référence défini à l'article 6 ci-après.

En tout état de cause, le total perçu par l'assuré (prestation brute de la sécurité sociale, restituée de manière théorique le cas échéant, éventuel salaire à temps partiel, prestation complémentaire, pension de retraite ainsi que toute autre ressource) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Les prestations sont servies à l'issue de l'indemnisation de l'employeur résultant des obligations de maintien de salaire telles que définies dans la convention collective nationale du commerce de gros (art. 53 des dispositions générales et art. 6 des avenants catégoriels applicables aux techniciens et agents de maîtrise). Concernant les assurés n'ayant pas l'ancienneté minimale requise en application de ces textes pour bénéficier du maintien de salaire, les indemnités journalières seront versées à l'issue d'une franchise fixe et continue de 60 jours.

Le versement des prestations complémentaires cesse dès la survenance du premier des événements suivants :

- à la date de reprise du travail ;
- à la date de cessation des prestations de la sécurité sociale, ou au 1 095e jour d'arrêt de travail pour les assurés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits aux prestations en espèces de cet organisme ;
- à la date de reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle ;
- au décès de l'assuré.

Les indemnités journalières sont versées après réception des justificatifs de prise en charge par la sécurité sociale ou selon les modalités fixées à l'article 5 (exclusivement dans ce dernier cas s'agissant de l'assuré n'ayant pas effectué un nombre d'heures suffisant ou n'ayant pas réglé un montant de cotisation suffisant pour ouvrir droit aux prestations de la sécurité sociale) :

- à l'entreprise pour le compte de l'assuré tant que son contrat de travail est en vigueur ;
- directement à l'assuré après la rupture de son contrat de travail.

En cours de versement des prestations, l'entreprise est tenue de déclarer à l'organisme les situations de suspension, cessation ou réduction d'indemnités journalières que la sécurité sociale aura mis en oeuvre dans le cadre du contrôle de la justification de l'arrêt de travail du salarié, réalisé soit directement par la sécurité sociale, soit dans l'exercice du droit de contre-visite de l'employeur. Les indemnités journalières complémentaires versées indûment font l'objet d'une récupération de l'indu auprès de l'assuré.

4.3. Invalidité. - Incapacité permanente professionnelle

Dès la reconnaissance par la sécurité sociale de l'état d'invalidité telle que définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 33 % en application de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, de l'assuré, l'organisme assureur verse une rente complétant le cas échéant celle de la sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire.

Le montant annuel de la prestation complémentaire servie, y compris la prestation brute de CSG et de CRDS de la sécurité sociale (restituée de manière théorique pour les assurés n'ayant pas rempli les conditions requises pour ouvrir droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale), représente :

- en cas d'invalidité 1re catégorie de la sécurité sociale : 36 % du salaire de référence défini à l'article 6 ;
- en cas d'invalidité 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 66 % : 60 % du salaire de référence défini à l'article 6 ;

- en cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % : $R \times 3 n / 2$ (« R » étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2e catégorie et « n » le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale).

En tout état de cause, le total perçu par l'assuré (prestation brute de la sécurité sociale, reconstituée de manière théorique le cas échéant, éventuel salaire à temps partiel, prestation complémentaire, ainsi que toute autre ressource) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Le complément de prestation accordé par la sécurité sociale, au titre de l'assistance d'une tierce personne, n'entre pas dans le calcul de la prestation, d'une part, et du total défini ci-dessus, d'autre part.

Pour ouvrir droit à garantie, l'arrêt de travail initial de l'assuré doit intervenir postérieurement à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise au régime prévu dans la présente annexe (sans préjudice de l'application des dispositions prévues à l'article 3 s'agissant de la prise en charge des sinistres en cours).

La garantie cesse dans tous les cas à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale de l'assuré.

Le versement des prestations complémentaires cesse dès la survenance du premier des événements suivants :

- à la date de reprise du travail ;
- le jour où le taux d'incapacité permanente professionnelle est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes d'incapacité permanente ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale de l'assuré ;
- au décès de l'assuré.

La rente d'invalidité est versée à l'assuré par mois civil à terme échu et, en cas de décès, avec paiement pro rata temporis au conjoint survivant de l'assuré ou, à défaut de conjoint survivant, aux enfants à charge au sens fiscal ; sans arrérage au décès en l'absence de conjoint ou d'enfant à charge.

Article 5 En vigueur non étendu

A défaut d'un décompte de la sécurité sociale, l'indemnisation au titre de l'incapacité temporaire de travail, de l'invalidité et de l'incapacité permanente professionnelle est subordonnée à la production d'un certificat médical et de l'attestation de non-prise en charge par la sécurité sociale.

L'éventuel classement en invalidité ou la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle, ainsi que l'appréciation du niveau de celles-ci, est effectué par le médecin-conseil de l'organisme assureur ayant recueilli l'adhésion, en accord avec le médecin traitant de l'assuré et selon les barèmes utilisés par la sécurité sociale.

Les décisions de l'organisme assureur ayant recueilli l'adhésion sont notifiées à l'assuré et s'imposent à lui s'il ne les conteste pas en apportant des éléments contradictoires.

En cas de désaccord, une procédure de conciliation sera engagée sur décision du médecin traitant de l'assuré.

L'assuré ne peut se soustraire au contrôle du médecin-conseil de l'organisme ayant recueilli l'adhésion ; son droit à prestation sera suspendu tant que le contrôle ne pourra avoir lieu (sauf cas de force majeure).

La durée de service des indemnités journalières et des rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle complémentaires ainsi que leur cessation sont déterminées par le médecin-conseil de l'organisme par référence aux dispositions prévues au présent contrat.

Article 6 En vigueur non étendu

Le salaire de référence est la base de calcul des prestations servies.

Il est égal à la somme des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, hors avantages en nature, au cours des 12 derniers mois civils précédant celui au cours duquel est intervenu l'événement entraînant la mise en oeuvre des garanties.

La période prise en compte est celle précédant :

- la date du décès ou l'arrêt de travail initial lorsque une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès ou l'invalidité absolue et définitive (s'agissant du capital servi au titre de la garantie décès) ;
- l'arrêt de travail initial (s'agissant des prestations servies au titre des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité-incapacité permanente professionnelle).

En cas d'activité incomplète au cours de la période de référence (maladie, embauche en cours d'année, etc.) le salaire est reconstitué pro rata temporis.

Le salaire brut de référence est pris en compte dans la limite des tranches A et B suivantes :

- tranche A (TA) : partie du salaire brut de référence limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie du salaire brut de référence comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 7 En vigueur non étendu

Les garanties prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail de l'assuré.

Toutefois, les garanties sont maintenues moyennant paiement des cotisations à l'assuré :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident dès lors qu'il bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Par exception, dès lors que l'assuré dont le contrat de travail est en vigueur bénéficie de prestations pour maladie ou accident du régime de prévoyance liées à une incapacité temporaire de travail, une invalidité ou une incapacité permanente de travail, le maintien de garanties intervient sans contrepartie de cotisations à compter du premier jour d'indemnisation de l'organisme tant que dure l'indemnisation complémentaire de l'assureur. Toutefois, lorsque l'assuré perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations patronales et salariales au régime de prévoyance restent dues sur la base du salaire réduit.

Le maintien des garanties est assuré à l'intéressé pendant la durée du bulletin d'adhésion :

- tant que son contrat de travail n'est pas rompu (indépendamment de toute application éventuelle d'un dispositif de portabilité pris notamment en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et mis en oeuvre selon les modalités fixées à l'article 9 suivant) ;

- en cas de rupture du contrat de travail, tant que l'assuré perçoit des prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie ou de l'accident (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail), sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Article 8 En vigueur non étendu

La garantie se poursuit pour chaque assuré pendant toute l'adhésion de son entreprise au contrat national de référence et cesse à la date de rupture de son contrat de travail, sauf mise en oeuvre de la portabilité des droits prévue à l'article 9 ci-après et établie en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008.

Article 9 En vigueur non étendu

En application de l'article 1.3 de l'accord (dernier alinéa), les employeurs procéderont au maintien de l'affiliation des assurés pouvant bénéficier du mécanisme de portabilité défini ci-après, conformément aux dispositions prévues à l'article 1.8 de l'accord national de prévoyance, financé par l'entreprise et les assurés dans les mêmes proportions et conditions que celles applicables pour le personnel en activité.

Bénéficiaires du maintien des garanties

Sont garantis dans les conditions définies ci-après les anciens salariés qui, avant la date de rupture ou de fin de leur contrat de travail, relevaient du contrat national de référence auquel adhère l'entreprise.

Les anciens salariés bénéficient du maintien de garanties :

- lorsque les droits à couverture complémentaire au titre du bulletin d'adhésion au contrat national de référence ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail ;

- lorsque la rupture ou la fin de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qu'elle ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, à la condition d'être effectivement indemnisés à ce titre.

Le maintien de ces garanties s'effectue sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé (conformément aux dispositions prévues à l'article 14 de l'ANI en la matière) à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur (prévues à l'accord national ou mises en oeuvre par l'une des autres modalités de mise en place des garanties prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale).

Durée. - Limites

Le maintien des garanties du régime institué dans le cadre du contrat national de référence prend effet pour chaque bénéficiaire tel que défini ci-dessus dès le lendemain de la date de rupture ou de fin de son contrat de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise selon les modalités précisées ci-dessous.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail de l'assuré dans l'entreprise adhérente, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois. Ainsi ce contrat de travail devra avoir eu une durée minimale de 30 jours.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque l'assuré reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse, en cas de décès ainsi qu'en cas de résiliation du bulletin d'adhésion au présent contrat national de référence.

L'employeur reste responsable du paiement par l'assuré de sa quote-part de cotisation.

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.

Formalités de déclaration

L'entreprise doit déclarer le bénéficiaire auprès de l'organisme dans le délai de 1 mois suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

L'ancien salarié communiquera dès que possible le justificatif de son inscription puis les justificatifs d'ouverture de ses droits au régime obligatoire d'assurance chômage et de versement de l'allocation chômage dont il bénéficie.

L'entreprise s'engage à informer l'organisme pour chaque assuré concerné de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties et portée à sa connaissance, dans le mois suivant son information. Sont visées notamment les causes suivantes : le bénéficiaire reprend un autre emploi ; il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise adhérente de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ; il ne paie pas sa quote-part de cotisation ; il décède. L'organisme assureur se réserve le droit de vérifier à tout moment la situation des assurés au regard de l'assurance chômage.

Garanties

Les assurés définis ci-dessus bénéficient des garanties du contrat national de référence souscrites par l'entreprise, en vigueur lors de la rupture ou de la fin de leur contrat de travail.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Salaires de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 6 ci-dessus, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Incapacité de travail

Les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions du présent contrat. Toutefois, le cumul des indemnités journalières servies par le régime général de la sécurité sociale et du régime mis en oeuvre dans le cadre du présent contrat sera plafonné au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle le bénéficiaire a droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période s'il n'avait pas été en arrêt de travail. Par conséquent, le versement des indemnités journalières complémentaires prendra fin à la date à laquelle les droits à allocations chômage que l'intéressé aurait perçus s'il n'avait pas été en arrêt de travail seront inférieurs aux prestations sécurité sociale, reconstituées de manière théorique pour les assurés n'ayant pas rempli les conditions requises pour ouvrir droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

Dans tous les cas l'indemnisation intervient après une franchise fixe et continue de 60 jours.

Paiement des prestations

L'assuré, ou le cas échéant l'entreprise adhérente, adresse à l'organisme assureur auquel elle a adhéré les demandes de prestations accompagnées des pièces justificatives définies ci-dessus.

Les prestations seront versées directement aux assurés ou au(x) bénéficiaire(s) en cas de décès.

Cotisations

Les cotisations dues au titre du présent dispositif (part entreprise et part ancien salarié) pendant toute la période de maintien des garanties définie ci-dessus sont calculées aux taux applicables aux assurés en activité.

L'assiette de cotisations des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité est égale à la moyenne des salaires des 12 derniers mois précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail et soumis à cotisations au titre du présent régime. Ne sont pas prises en compte dans l'assiette toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail.

Lorsque la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Il appartient à l'entreprise de régler à l'échéance prévue au contrat d'adhésion la totalité des cotisations pour les assurés bénéficiant du dispositif de portabilité, à charge pour elle de récupérer la part de leurs anciens salariés.

En cas de révision de la cotisation des salariés en activité, la cotisation des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité sera révisée dans les mêmes conditions.

Article 10

En vigueur non étendu

Les prestations garanties par les organismes assureurs sont versées soit directement aux bénéficiaires, soit par l'intermédiaire de l'entreprise, sur production d'une demande de prestation accompagnée des justificatifs requis mentionnés dans le tableau joint.

Article 11

En vigueur non étendu

Les prestations complémentaires d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle sont revalorisées selon l'évolution du point de retraite ARRCO dans la limite des résultats techniques et financiers du contrat national de référence.

Article 12

En vigueur non étendu

Toutes actions et demandes de prestations concernant les garanties prévues ci-dessus ne sont pas recevables, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Ce délai est porté à 10 ans pour les garanties en cas de décès lorsque le bénéficiaire n'est pas l'assuré.

La prescription est de 5 ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

Ces dispositions sont appliquées dans les conditions prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale.

Article 13

En vigueur non étendu

En cas de paiement de prestations complémentaires à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé à l'assuré victime qui a bénéficié de ces prestations dans son action contre le tiers responsable, dans les limites des dépenses supportées par l'organisme.

Article 14
En vigueur non étendu

Ne sont pas garanties les conséquences limitativement énumérées ci-après :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
 - de la désintégration du noyau atomique ;
 - d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
 - les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.
- Le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale pour l'homicide volontaire ou la tentative d'homicide volontaire de l'assuré est déchu de tout droit au capital décès. Le capital est versé aux autres bénéficiaires déterminés selon la dévolution prévue au contrat national de référence, à l'exception de ceux reconnus comme coauteurs ou complices.

Article 15
En vigueur non étendu

Les taux de cotisation du régime institué dans le cadre du présent contrat national de référence sont fixés ci-après en pourcentage du salaire brut (soumis à cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, hors avantages en nature) du personnel visé à l'article 2 de la présente annexe, quelle que soit leur ancienneté, sur la base des assiettes suivantes :

- tranche A (TA) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

(En pourcentage.)

	Montant (% TA + TB)	
Décès	0,11	
Incapacité temporaire de travail	0,13	0,39
Incapacité, incapacité permanente professionnelle	0,15	
Prise en charge des « sinistres en cours » en application des dispositions prévues à l'article 2.3 du contrat national de référence (adhésion dans les délais)	0,04	
Couverture globale	0,43	

En cas d'adhésion au-delà des délais prévus à l'article 1.4 ou 2.2.1 de l'accord national de prévoyance, l'organisme assureur ayant recueilli l'adhésion de l'entreprise au titre du contrat national de référence procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise conformément aux dispositions prévues à l'article 2.2.2 (2e alinéa) et majorera, si nécessaire, le montant des cotisations dues prévu ci-dessus.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

En cas de non-paiement des cotisations dans un délai de 10 jours qui suit l'échéance de l'appel de cotisation, l'entreprise défaillante est mise en demeure par lettre recommandée d'effectuer son règlement ; la garantie pouvant être suspendue dans les 30 jours suivant la mise en demeure de l'entreprise. L'organisme assureur peut dénoncer le bulletin d'adhésion 10 jours après l'expiration du délai de 30 jours. Le bulletin non résilié reprend ses effets conformément aux dispositions de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale.

Article 16
En vigueur non étendu

Le bulletin d'adhésion au contrat national de référence est souscrit pour une période restant à courir jusqu'au 31 décembre de l'année en cours. Il se renouvelle ensuite tacitement chaque année au 1er janvier, pour une année civile.

Article 17
En vigueur non étendu

Le bulletin d'adhésion peut être résilié par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée adressée à l'autre partie avant le 1er novembre de l'année en cours. En cas de résiliation dans les 3 ans suivant la date d'adhésion de l'entreprise au régime prévu par la présente annexe, les organismes assureurs garantissant le contrat national de référence peuvent demander à l'entreprise le paiement des provisions techniques constituées pour la couverture des sinistres en cours à la date de son adhésion en application de l'article 2. 4. 1 de l'accord national de prévoyance et sous réserve des dispositions qui y sont prévues.

Effet sur les garanties

En cas de résiliation du bulletin d'adhésion au contrat national de référence, le droit à garantie cesse (y compris le maintien des garanties organisé dans le cadre du dispositif de portabilité en application de l'article 9 et du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail en application de l'article 7). Toutefois, la garantie décès (capital décès, invalidité absolue et définitive) est maintenue durant la période pendant laquelle l'assuré est en état d'incapacité de travail ou d'invalidité-incapacité permanente professionnelle, conformément aux dispositions prévues à l'article 7. 1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Effet sur les prestations

En cas de résiliation du bulletin d'adhésion au contrat national de référence, les indemnités journalières et les rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle complémentaires en cours de versement, continueront d'être servies jusqu'à leur terme.

En outre, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les salariés malades ou invalides à la date de la résiliation bénéficieront d'une revalorisation de leurs prestations et de la base de calcul de leur garantie décès à un niveau au moins aussi favorable que celles qui auraient résulté du contrat résilié. Cette obligation sera prise en charge par les organismes assureurs dans la limite des résultats financiers et techniques du contrat national de référence.

Si les résultats financiers et techniques du contrat national de référence ne permettent pas d'assurer la revalorisation, le maintien des droits de l'assuré sur ce point devra être organisé dans le cadre du contrat souscrit en remplacement.

Article 18

En vigueur non étendu

Afin de prendre en compte les contraintes spécifiques à la révision d'un régime de prévoyance conventionnel et conformément à l'article 5 de l'accord national de prévoyance, les parties conviennent que le présent contrat national de référence pourra être résilié chaque année par les signataires de l'accord national de prévoyance ou par les organismes coassureurs du contrat national de référence, par envoi d'un courrier recommandé avec avis de réception à chacun de ses signataires moyennant respect d'un préavis de 6 mois.

Toutefois, la demande de résiliation sera valablement adressée à l'un des organismes assureurs du contrat national de référence qui représentera valablement les coassureurs vis-à-vis des signataires de l'accord national de prévoyance.

Toute demande de modification du contrat national de référence devra faire préalablement l'objet d'une révision de l'accord national de prévoyance.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les organismes assureurs recommandés rédigeront une notice d'information à destination des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord national de prévoyance. Cette notice sera adressée à chaque entreprise adhérente.

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, il appartient à l'entreprise adhérente de remettre à chaque assuré un exemplaire de la notice d'information et de se ménager la preuve de cette remise.

Article 20

En vigueur non étendu

Toutes les demandes d'information relatives au bulletin d'adhésion doivent être adressées au centre de gestion de l'organisme, dont dépend l'entreprise.

En vigueur non étendu

Pièces justificatives à fournir pour toute demande de prestations

Les prestations sont réglées dans un délai de 30 jours au plus tard, après réception des pièces justificatives demandées.

Documents à fournir	Incapacité temporaire de travail	Invalidité, incapacité permanente professionnelle	Décès
Demande d'indemnités journalières, signée de l'entreprise	x		
Décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale	x		
Certificat médical prescrivant l'arrêt de travail initial ou sa prolongation	x	x	
Copie des bulletins de salaires couvrant la période de référence correspondant aux 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail initial (étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail de l'assuré dans le cadre du dispositif de portabilité)	x	x	
Attestation sur l'honneur de non-activité rémunérée	x	x	

Demande de rente, signée de l'entreprise		x	
Notification d'attribution de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle en cas d'accident du travail, maladie professionnelle, émanant de la sécurité sociale		x	
Demande de prestations en cas de décès, signée de l'entreprise			x
Acte de décès			x
Copie du livret de famille du défunt ou un acte de mariage, à défaut un acte de naissance du défunt			x
Acte de naissance de chaque enfant bénéficiaire si le livret de famille du défunt n'est pas produit			x
Justificatif de la qualité de conjoint ou, à défaut, d'ayant droit ainsi que les numéros de sécurité sociale des ayants droit			x
S'il y a lieu, une attestation de concubinage délivrée par la mairie, une photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants en commun avec l'assuré ou, à défaut, une déclaration sur l'honneur accompagnée d'un justificatif de domicile commun (quittance loyer aux 2 noms, quittance d'électricité, téléphone...)			x
S'il y a lieu, une attestation établissant l'engagement dans les liens d'un Pacs, délivrée par le greffe du tribunal d'instance ou de grande instance (attestation de moins de 3 mois)			x
Photocopie du dernier avis d'imposition de l'assuré et, le cas échéant, du concubin ou partenaire de Pacs			x
S'il y a lieu, acte de naissance de chaque bénéficiaire lorsque le bénéficiaire est un ascendant de l'assuré ou un bénéficiaire désigné (autre que conjoint, concubin, partenaire de Pacs et enfants) ou un héritier			x
En présence d'enfants à charge, un certificat de scolarité pour l'enfant de plus de 16 ans ou, à défaut, toutes pièces justifiant de la qualité d'enfant à charge			x
S'il y a lieu, copie de l'ordonnance désignant l'administrateur légal des biens de l'enfant mineur pour le versement des prestations le concernant			x
Notification de la pension d'invalidité de la sécurité sociale 3e catégorie pour ouvrir droit à l'invalidité absolue et définitive			x
Justificatifs utiles de l'identité, la qualité et l'adresse des bénéficiaires			x
Copie des bulletins de salaire couvrant la période de référence correspondant aux 12 derniers mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail initial lorsqu'une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès ou l'invalidité absolue et définitive (étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail de l'assuré dans le cadre du dispositif de portabilité)			x

Pièces complémentaires à fournir dans le cadre d'une demande de prestation au titre du dispositif de portabilité			
Déclaration de l'entreprise de l'assuré bénéficiaire dans le délai de 1 mois suivant la date de fin ou de rupture du contrat de travail (transmission du bulletin individuel d'affiliation de l'assuré, signé par l'entreprise et l'intéressé)	x	x	x
Justificatif de l'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage de l'assuré (à défaut, dans un premier temps, justificatif de l'inscription au régime obligatoire d'assurance chômage)	x	x	x
Justificatif de versement de l'allocation d'assurance chômage	x	x	x
Attestation sur l'honneur de non-activité rémunérée			x
Décompte des allocations versées par le régime obligatoire d'assurance chômage	x		

Les organismes assureurs se réservent le droit de demander toute autre pièce nécessaire aux paiements des prestations lors de l'instruction du dossier ou en cours de règlement.

Annexe II : Garanties optionnelles de prévoyance

En vigueur non étendu

Annexe II (1)

Au plan national, les partenaires sociaux ont négocié auprès des organismes assureurs du contrat national de référence deux formules s'ajoutant audit contrat, que les employeurs pourront souscrire librement au profit de leurs salariés.

La souscription des deux formules s'effectue dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire distinct du régime souscrit en application du contrat national de référence.

Ces formules décrites dans le tableau ci-après comprennent au 1er janvier 2010 :

- des garanties de rente éducation auprès de l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance, régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, sise 10, rue Cambacérès, 75008 Paris) offrant, en contrepartie d'une cotisation, le versement d'une rente éducation aux enfants des salariés décédés répondant aux conditions définies au contrat ;

- des garanties, proposées par les organismes assureurs auprès desquels a été souscrit le contrat national de référence.

Ces garanties feront l'objet de l'établissement de comptes techniques et financiers distincts de ceux qui seront élaborés au titre du contrat de référence. Les résultats des garanties rentes d'éducation seront mutualisés au sein de l'OCIRP.

Les tarifs des options seront révisables à l'issue d'une période d'observation de 18 mois, notamment au niveau du coût du passif.

Les revalorisations futures postprésiliation ne sont pas intégrées en ce qui concerne le régime optionnel.

Garanties optionnelles de prévoyance

	Garanties TA/ TB	Taux de cotisation	Garanties TA/ TB	Taux de cotisation
	Option 1	TA et TB	Option 2	TA et TB
Capital décès toutes causes & IAD (1) Quelle que soit la situation de famille	40 % du salaire de référence	0,09 %	40 % du salaire de référence	0,09 %
Rente éducation (assureur OCIRP) (1) (2) Versement d'une rente temporaire d'éducation aux enfants à charge (montant annuel) :				
Jusqu'au 18e anniversaire sans condition	5 % du salaire de référence	0,07 %	6,50 % du salaire de référence	0,09 %
Jusqu'au 26e anniversaire sous condition	5 % du salaire de référence	0,07 %	6,50 % du salaire de référence	0,09 %
Incapacité temporaire (1) Versement d'indemnités journalières en complément de la prestation sécurité sociale				
En relais des obligations conventionnelles (% salaire brut)	5 % de la 365e partie du salaire de référence	0,07 %	20 % de la 365e partie du salaire de référence	0,26 %
Invalidité (1) Versement d'une rente en complément de la prestation sécurité sociale (montant annuel) :				
1re catégorie : 60 % 2e et 3e catégorie				
2e catégorie	5 % du salaire de référence	0,08 %	20 % du salaire de référence	0,30 %
3e catégorie	5 % du salaire de référence	0,08 %	20 % du salaire de référence	0,30 %
Reprise d'encours (surcoût)		0,01 %		0,03 %
	Total	0,32 % Soit 0,75 % (inclus contrat national de référence)	Total	0,77 % Soit 1,20 % (inclus contrat national de référence)

(1) Le salaire de référence est fixé à l'article 6 du contrat national de référence.

(2) La définition d'enfant à charge retenu pour la mise en oeuvre de la rente éducation est celle définie à l'article 4 du contrat national de référence. Celle-ci est viagère pour les enfants infirmes et titulaires de la carte invalidité prévu à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles concernant la carte d'invalidité, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 26e anniversaire, justifié par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation adulte handicapé.

(1) Annexe 2 exclue de l'extension qui n'a pour objet ni la « détermination des relations collectives entre employeurs et salariés », au sens de l'article L. 2221-1 du code du travail, ni la définition des « garanties collectives dont peuvent bénéficier les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale » au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 10 janvier 2011, art. 1^{er}).

Accord du 18 mai 2010 relatif à la création de 3 CQP dans le domaine de la vente

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc ;

La chambre syndicale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire ;

La fédération des syndicats de la distribution automobile ;

La fédération française de la distribution industrielle ;

L'union nationale de commerce en gros de fruits et de légumes ;

La fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique ;

Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés ;
La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles ;
La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits surgelés et des glaces ;
La fédération nationale de la décoration ;
L'union professionnelle de la carte postale ;
La fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles ;
La confédération française du commerce de gros et du commerce international ;
La chambre syndicale nationale de vente et des services automatiques ;
Le syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;
La fédération française des négociants en appareils sanitaires ;
La fédération nationale des grossistes en fleurs coupées,
La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ;
La fédération commerce, services et force de vente CFTC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération nationale des cadres, agents de maîtrise des industries, commerces agricoles et alimentaires,

Article 1er
En vigueur étendu

La branche des commerces de gros, qui compte environ 350 000 salariés, connaît une évolution forte de ses activités, dans un contexte très concurrentiel, notamment marqué par une demande importante de services associés aux activités de vente. Les entreprises de la branche présentent des besoins en matière de développement des compétences de leurs salariés dans le domaine de la vente, tant dans le cadre de parcours d'intégration aux métiers du commerce interentreprises, que dans le cadre de parcours de professionnalisation ou d'évolution professionnelle des salariés en poste.
Considérant que les métiers du commerce interentreprises nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux entreprises du secteur et qu'il n'existe pas de certification professionnelle correspondante, la branche souhaite procéder à la création de certificats de qualification professionnelle (CQP).
Conformément aux recommandations figurant dans le paragraphe 3.2 de l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009, les CQP des commerces de gros s'inscrivent en complémentarité avec les certifications professionnelles existantes.

Article 2
En vigueur étendu

La branche des commerces de gros crée 3 certificats de qualification professionnelle (CQP) correspondant aux qualifications suivantes :

- CQP « Vente sur site » : les commerciaux sur site en commerce de gros accueillent et accompagnent les clients dans leur choix de produits et de services sur un lieu de vente. Ils mettent en valeur des produits sur le lieu de vente, réalisent les encaissements ainsi que les documents supports à la transaction commerciale. Leur spécificité est de s'adresser dans leur grande majorité à des clients professionnels, qui se caractérisent par un niveau d'exigence élevé en matière de connaissance des produits ;
- CQP « Relation commerciale à distance » : les télévendeurs en commerce de gros assurent et développent une relation commerciale à distance, principalement par téléphone. Ils réalisent des activités de vente, de conseil et éventuellement de prospection téléphonique... Ils gèrent les relations clients (suivi des réclamations, relance...) et suivent le dossier client en vue de fidéliser leur clientèle. Ils peuvent intervenir sur un plateau de télévente ou en équipe plus restreinte, en collaboration avec une équipe de vendeurs itinérants (binômes vente/télévente) et les intervenants de la chaîne logistique et doivent suivre l'évolution de la politique commerciale de l'entreprise (nouveaux produits, nouvelles offres promotionnelles...). Leur spécificité est de s'adresser dans leur grande majorité à des clients professionnels, qui se caractérisent par un niveau d'exigence élevé en matière de connaissance des produits ;
- CQP « Vente itinérante » : les commerciaux itinérants en commerce de gros vendent des produits et des services en démarchant une clientèle de professionnels. Ils développent un portefeuille de clientèle, établissent et entretiennent la relation commerciale par des visites régulières. A partir d'une analyse des activités de leurs clients et de l'évolution de ces activités et d'une analyse de leur secteur, ils évaluent le potentiel d'achat des clients et prospects, identifient les produits et, le cas échéant, les services associés susceptibles de répondre au mieux à leurs besoins. Leur spécificité est de s'adresser dans leur grande majorité à des clients professionnels, qui se caractérisent par leurs attentes en matière de conseil sur les produits, les techniques et les services associés.

Article 3
En vigueur étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises de la branche, trois objectifs ont été donnés aux CQP des commerces de gros :

- formaliser et mettre en oeuvre des parcours d'intégration aux métiers de la vente dans les entreprises de commerces de gros ;
 - faciliter la mise en oeuvre de parcours de développement des compétences en s'appuyant sur des outils de branche ;
 - structurer et accompagner le passage d'un métier à un autre au sein de l'entreprise, notamment entre les différents métiers de la vente.
- Les CQP s'adressent donc à trois catégories de publics :

- les nouveaux entrants jeunes ou adultes dans une entreprise de commerce de gros ;
- les salariés présentant des besoins de développement des compétences ;
- les salariés souhaitant suivre un parcours d'évolution professionnelle, voire changer de métier.

Article 4 En vigueur étendu

Conformément à l'article 33 de l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009, les CQP des commerces de gros s'appuient sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Ces référentiels figurent en annexe au présent accord. Ils sont complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours, en lien avec les recommandations de l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009.

Les référentiels de compétences des CQP des commerces de gros sont organisés sur la base d'unités de compétences, pour lesquelles sont définis des critères, modalités et outils d'évaluation. Pour chaque CQP, les unités de compétences peuvent être acquises indépendamment les unes des autres. L'évaluation des compétences des candidats s'effectue donc unité de compétences par unité de compétences. Il appartient au jury paritaire final de statuer sur la délivrance des CQP, unité par unité, en fonction des résultats obtenus par les candidats à chaque étape de leur parcours.

Les unités acquises le sont pour une durée de 5 ans. Le CQP est délivré une fois que toutes les unités de compétences sont acquises.

Dans le cas où le jury ne lui délivre que certaines unités de compétences, le candidat peut poursuivre son parcours soit en suivant une formation sur la ou les unités manquantes, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise. Le candidat est alors réévalué en entreprise et en entretien d'évaluation externe sur les seules unités de compétences manquantes s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury le concernant.

Les CQP dans le domaine de la vente ont été conçus pour faciliter le passage d'un métier de la vente à un autre. Certaines compétences sont donc communes aux 3 CQP. Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences et donc de son CQP indéfiniment. Il lui restera donc à obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes.

Les CQP des commerces de gros feront l'objet d'un dépôt à la commission nationale de la certification professionnelle ou d'une inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 5 En vigueur étendu

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros doit permettre une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience.

Parcours des candidats

Le parcours des candidats aux CQP est le suivant :

- repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP ;
- construction d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;
- formation et/ou développement des compétences en entreprise ;
- évaluation des compétences en entreprise, en situation professionnelle réelle notamment, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP) ;
- évaluation externe (à l'extérieur de l'entreprise), sur la base d'un entretien réalisé par des évaluateurs extérieurs à l'entreprise formés par la CPNEFP ;
- validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la loi du 17 janvier 2002, tout ou partie des CQP des commerces de gros pourra être obtenu par la validation des acquis de l'expérience.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, organisme de formation, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Organisation de l'évaluation en entreprise

L'évaluation en entreprise est réalisée par un représentant de l'entreprise et/ou, si l'entreprise le souhaite, un intervenant extérieur. Quel que soit le profil de l'évaluateur, celui-ci doit impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils...).

Organisation de l'évaluation externe

L'évaluation externe est mise en oeuvre par des évaluateurs extérieurs à l'entreprise qui peuvent également intervenir dans les entreprises au cours des phases de repérage des acquis et d'évaluation. Cependant, pour assurer la neutralité des opérations d'évaluation, un évaluateur qui est intervenu soit dans le repérage des acquis, soit dans la formation, soit dans l'évaluation en entreprise d'un candidat ne peut pas participer à l'entretien d'évaluation externe pour ce même candidat.

Ces évaluateurs peuvent être soit des professionnels en activité dans les entreprises de la branche ou ayant quitté une entreprise de la branche depuis moins de 5 ans et connaissant les métiers visés par les CQP (ayant exercé ces métiers ou occupé des fonctions d'encadrement direct des titulaires du métier), soit des formateurs/experts métiers ayant une connaissance précise du métier visé par le CQP et de ses conditions d'exercice dans les commerces de gros. Quel que soit leur profil, ils doivent impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils...).

Validation des CQP par le jury paritaire final

Le jury paritaire final se compose des membres de la CPNEFP des commerces de gros réunis en séance plénière. Il est chargé de statuer sur l'obtention de chaque unité de compétences du CQP pour chaque candidat sur la base d'une fiche de liaison synthétique établie par le secrétariat de la CPNEFP des commerces de gros. La validation du CQP peut être partielle. Le jury paritaire final dispose, s'il le souhaite, pour chaque candidat du livret de repérage des acquis, du livret de suivi de la formation, le cas échéant, du livret d'évaluation en entreprise, du dossier professionnel et du livret d'évaluation externe.

Pour chaque unité de compétences, le jury paritaire considère la compétence validée si l'évaluation en entreprise est positive et que l'évaluation externe est positive. Il considère la compétence non validée si l'évaluation en entreprise est négative et que l'évaluation externe est négative.

Si les résultats de ces deux évaluations ne sont pas concordants, le jury paritaire final examine dans le fond le dossier du candidat et statue. Dans le cas d'une évaluation positive et d'une évaluation négative, les décisions se prennent conformément à l'article 5 de l'accord du 10 juillet 1997 et à l'avenant du 5 avril 2000. En cas de partage des voix, les unités de compétences, objet du partage, sont acquises, la moitié des voix étant obtenue. Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des unités de compétences soient validées. Une fois les décisions prises, le président et vice-président de la CPNEFP remplissent et signent la fiche individuelle de décision de jury qui sera transmise au candidat.

Recours des candidats

En cas de désaccord avec les conditions de l'évaluation réalisées en entreprise ou par l'évaluateur externe, le candidat peut faire part de ses observations par écrit au jury paritaire final qui les examine. Le jury paritaire final est souverain. Il n'a pas à justifier ses décisions. Ses décisions ne peuvent faire l'objet d'aucun recours.

Article 6 En vigueur étendu

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise de commerce de gros seront pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, dans le cadre :

- du contrat de professionnalisation ;
- de la période de professionnalisation ;
- du droit individuel à la formation ;
- du plan de formation.

Article 7 En vigueur étendu

Le positionnement des CQP dans la classification de la convention collective nationale des commerces de gros s'effectue comme suit :

- CQP « Relation commerciale à distance » : niveau IV échelon 2 ;
- CQP « Vente sur site » : niveau IV échelon 2 ;
- CQP « Vente itinérante » : niveau IV échelon 2.

Une prime exceptionnelle d'un montant de 20 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au positionnement du CQP est versée au candidat par l'entreprise lors de l'obtention du CQP.

Sont bénéficiaires du niveau et de l'échelon de classification figurant ci-dessus ainsi que de la prime exceptionnelle les salariés ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Article 8 En vigueur étendu

Un bilan de la mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle des commerces de gros sera effectué chaque année par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Il lui appartient également de piloter et valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utile.

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « Relation commerciale à distance »

Référentiel d'activités

Prospection téléphonique :

Formalisation d'un plan d'appels en fonction des consignes données par l'entreprise.

Appel ou relance téléphonique des clients ou des prospects.

Questionnement sur les besoins du client.
Présentation de l'offre de produits et de services de l'entreprise.
Prise de RDV avec un commercial ou pour un prochain appel.
Diffusion de la documentation commerciale de l'entreprise.
Mise à jour du fichier de clients et de prospects :
Mise à jour des informations sur les prospects et les clients dans le fichier.
Renseignement sur la fiche prospect des informations transmises et décisions prises lors des prises de contact téléphoniques.
Renseignement de la fiche client à chaque nouvelle commande/à chaque nouvel appel.
Vente, conseil et prise de commande à distance :
Enregistrement de la commande en unités commercialisables.
Rappel des produits habituellement commandés par le client.
Information sur la disponibilité des produits.
Proposition de produits de substitution, de produits additionnels.
Formulation d'un délai d'attente et de modalités commerciales dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise.
Validation de l'acceptation de la commande et des modalités de règlement.
Développement de la relation commerciale :
Collecte d'informations sur les besoins du client.
Diffusion d'informations et de conseils selon les consignes de l'entreprise.
Diffusion des demandes clients aux interlocuteurs adéquats.
Enregistrement et diffusion des informations relatives aux litiges ou réclamations.
Organisation :
Formalisation d'un plan d'appels.
Collecte des documents à envoyer.
Consultation des fichiers clients en vue d'organiser son planning d'appels.

Référentiel de compétences

Compétence 1. - Réaliser une prise de commande par téléphone

Identifier l'interlocuteur adéquat pour une prise de commande.
Analyser la fiche client pour individualiser l'échange avec son interlocuteur.
Personnaliser l'offre de produits et de services en proposant au client les offres commerciales, promotions, animations adaptées à ses besoins.
Mettre en oeuvre les bonnes pratiques de communication par téléphone.
Exploiter la documentation commerciale diffusée par l'entreprise dans la présentation de l'offre de produits.
Vérifier la faisabilité de la transaction commerciale en évaluant la disponibilité des produits demandés et en orientant le client vers des produits de substitution et des produits complémentaires.
Vérifier la conformité de la commande enregistrée.

Compétence 2. - Découvrir les besoins, argumenter et convaincre pour vendre

Etablir un contact et un climat de confiance.
Mener une découverte des besoins du client par un questionnement adapté, une écoute active et une reformulation pertinente.
Positionner le client dans la typologie clients de l'entreprise.
Cibler l'offre de produits et de services correspondant aux besoins du client.
Argumenter et négocier de façon pertinente l'ensemble des composantes de l'offre commerciale et répondre avec efficacité aux objections.
Valoriser l'image de l'entreprise et mettre en avant les avantages concurrentiels de ses produits et services.
Conclure l'entretien en valorisant la décision prise ou l'acte d'achat réalisé par le client.
Etablir une relation commerciale durable et de qualité avec un prospect ou un client.

Compétence 3. - Apporter un conseil technique sur les produits et les services spécifiques à l'activité de l'entreprise

Identifier et apporter les informations et services techniques adaptés pour répondre aux besoins du client.
Identifier les produits et les services correspondant aux besoins du client en prenant en compte la réglementation et les recommandations liées au secteur d'activité et le contexte du client.
Prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les services proposés aux clients.
Expliquer les caractéristiques et le bon usage des produits en fonction des besoins du client.

Compétence 4. - Utiliser les outils de gestion de la relation clients dans une activité de télévente

Détecter et enregistrer les informations clés à enregistrer sur les clients ou les prospects lors des appels téléphoniques.
Exploiter les fonctionnalités d'un outil de gestion de la relation client en menant une démarche de prospection téléphonique ou de prise de commande.

Compétence 5. - Organiser son activité de télévendeur

Aménager efficacement son poste de travail en veillant à l'accessibilité des informations.
Organiser ses appels téléphoniques sur une journée en continu en tenant compte des périodes creuses et du plan d'actions commerciales défini.
Optimiser l'organisation de son travail en alternant des activités téléphoniques et les activités associées dans le respect des priorités et des règles en vigueur dans l'entreprise.
Identifier et transmettre aux interlocuteurs concernés les informations permettant de faciliter la relation client.
Collecter et prendre en compte l'ensemble des informations utiles à la relation client.

Compétence 6. - Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale

Recevoir et écouter une réclamation.
Annoncer à un client un dépassement de son encours et négocier une solution adaptée.
Identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier.
Identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige.

Apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Ciblage de l'interlocuteur :

Capacité à bien cibler l'interlocuteur pertinent pour passer commande, à entrer en contact avec lui rapidement.

Analyse de la fiche client :

Capacité à identifier rapidement les informations clés pour la conduite de l'entretien (habitudes d'achat, fréquence et volume des commandes, incidents de paiement, heure d'appel préconisé, modification du comportement ou des habitudes d'achat...)

Personnalisation de l'entretien :

Capacité à prendre en compte le profil du client dans l'entretien, à lui proposer des produits adaptés à ses habitudes d'achat, à l'orienter vers des produits de substitution ou des produits complémentaires correspondant à ses besoins, à chercher à connaître les raisons d'une modification de son comportement d'achat...

Maîtrise des techniques d'entretien téléphonique :

Attitude positive, bonne articulation, débit et intonation de la voix directs, échanges concis, maîtrise du temps et adaptation du rythme de l'entretien au temps dont dispose le client...

Clôture de l'entretien :

Vérification avec le client du contenu et des conditions de livraison et de paiement de la commande, attention de client attirée sur les produits ayant fait l'objet d'un remplacement et sur les quantités commandées, relance du client si la prochaine échéance est proche ou si les conditions de paiement n'ont pas été respectées, préparation de l'appel suivant...

Critères d'évaluation compétence 2

Relation établie avec le client :

Capacité à établir rapidement une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à personnaliser la relation avec le client en vue de répondre à ses attentes, à conserver la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.

Démarche de découverte et d'analyse des besoins :

Capacité à mener un questionnement adapté auprès d'un nouveau client pour découvrir ses besoins et son organisation, à identifier l'évolution des besoins ou de l'organisation d'un client habituel, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une offre adaptée.

Structuration de l'entretien de vente :

Capacité à conduire une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client ou du prospect, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à la réajuster en fonction des signes d'attention perçus, à conclure de manière adaptée et positive.

Critères d'évaluation compétence 3

Connaissance technique des produits et des services :

Capacité à faire appel à des connaissances techniques fiables et justes sur les services et à traduire les caractéristiques techniques en avantages (par rapport aux besoins des clients).

Conseil technique apporté aux clients :

Capacité à sélectionner les produits répondant aux besoins du client sur la base de critères objectifs, à prendre en compte la réglementation et les recommandations, à identifier les risques d'une absence de prise en compte des recommandations ou de la réglementation pour le client et pour l'entreprise, à présenter les conditions d'utilisation et les limites des produits proposés, à évaluer la capacité du client à utiliser les produits.

Environnement du conseil technique :

Capacité à prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les propositions faites au client (préparation, livraison...), à recueillir des informations sur l'évolution des produits et services proposés par la concurrence, à vérifier la satisfaction du client liée aux produits et services de l'entreprise, à valoriser les nouveaux produits proposés...

Critères d'évaluation compétence 4

Maîtrise du système de GRC (gestion de la relation commerciale) :

Capacité à utiliser l'ensemble des fonctionnalités du système de GRC, à identifier la procédure en vigueur pour recueillir et enregistrer les données clients, à identifier quels sont les autres services qui utilisent le système et pourquoi.

Mise en oeuvre du système de GRC :

Capacité à mettre en oeuvre de manière rigoureuse la procédure en vigueur pour recueillir et enregistrer les données clients, à procéder simultanément à la conduite d'un entretien téléphonique et à l'utilisation du système de GRC (consultation et renseignement).

Identification et sélection des données clients :

Capacité à recueillir les informations pertinentes auprès des clients sans les incommoder et à sélectionner de manière adaptée les données à enregistrer dans le système de GRC.

Critères d'évaluation compétence 5

Aménagement de l'espace de travail et prise en compte de l'environnement :

Capacité à organiser son espace de travail afin que l'ensemble des informations utiles lors des entretiens téléphoniques soient disponibles et facilement accessibles, à prendre en compte son environnement direct de travail (rangement du bureau, discrétion...).

Prise en compte des priorités commerciales :

Capacité à identifier les enjeux commerciaux liés aux différentes catégories de clients, à adapter le temps passé en entretien téléphonique à l'enjeu commercial et au type de client, à tenir compte des priorités commerciales pour alterner périodes d'appels téléphoniques et activités associées, à s'assurer que l'ensemble des clients ont été contactés sur une période donnée.

Echange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à recueillir des informations au sein du service et auprès des différents services de l'entreprise et de leur transmettre les informations adaptées.

Critères d'évaluation compétence 6

Gestion de la relation client :

Capacité à conserver une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un

questionnement adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation, à traiter avec tact et discrétion le cas d'un déplacement d'encours.

Processus de traitement d'une réclamation client :

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des proposition adaptées de règlement et de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client.

Echange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à identifier la (ou les) personne(s) compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées.

Modalités d'évaluation

Compétence	Évaluation en entreprise	Évaluation externe
1	Observation en entretien de télévente (situation professionnelle réelle)	Entretien avec les évaluateurs
2	Observation en entretien de télévente (situation professionnelle réelle)	Entretien avec les évaluateurs
3	Observation en entretien de télévente (situation professionnelle réelle)	Entretien avec les évaluateurs
4	Observation en entretien de télévente (situation professionnelle réelle)	Entretien avec les évaluateurs
5	Entretien sur l'organisation du candidat	Entretien avec les évaluateurs
6	Entretien sur le traitement des réclamations	Mise en situation simulée

En vigueur étendu

Annexe II

Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « Vente itinérante »

Référentiel d'activités

Organisation de l'activité commerciale :

Recueil des informations nécessaires à l'élaboration d'un plan d'actions commerciales en direction de professionnels.

Formalisation d'un plan d'actions commerciales correspondant aux objectifs commerciaux de l'entreprise sur un secteur géographique ou un marché donné.

Formalisation d'un plan de visites et de prospection en fonction de l'analyse du portefeuille et du plan d'actions commerciales.

Préparation matérielle des rendez-vous.

Préparation de journées ou actions commerciales spécifiques.

Suivi de l'activité commerciale :

Demande d'ouverture de comptes clients.

Classement des clients.

Mise à jour du fichier de clients et de prospects.

Ajustement du classement clients et mise à jour des conditions tarifaires.

Transmission des commandes aux services concernés.

Suivi des encours clients et de leur situation financière.

Formalisation de devis.

Réalisation de tableaux de suivi de l'activité et de la performance commerciale.

Transmission des informations nécessaires sur les clients aux autres services de l'entreprise.

Enregistrement des litiges.

Suivi du traitement et gestion des litiges dans le respect des règles de l'entreprise et avec les services concernés.

Réalisation d'actions commerciales en direction de clients et de prospects :

Recueil d'informations sur les pratiques et les besoins du prospect ou du client.

Présentation et mise en valeur des produits, des services, promotions et de l'image de l'entreprise.

Recueil d'informations sur les projets et l'évolution des activités des clients.

Vente de produits, matériels, services, aux clients en fonction de leurs besoins.

Formulation d'offres commerciales.

Chiffrage des offres commerciales en direct ou en différé.

Présentation des conditions de règlement, de livraison, des conditions d'achat.

Présentation des services susceptibles de compléter l'offre de produits choisie par le client.

Réalisation ponctuelle d'actions de prospection et de vente par téléphone.

Référentiel de compétences

Compétence 1. - Analyser son environnement et organiser son activité commerciale

Recueillir des informations pertinentes sur son activité commerciale, le secteur d'activités, les concurrents, et le potentiel de ses clients et de son marché à partir de différentes sources.

Évaluer la part de marché potentielle que l'entreprise pourrait occuper sur son secteur et déterminer des objectifs répondant à la politique commerciale de l'entreprise.

Planifier son activité sur son secteur commercial en fonction des objectifs définis.

Analyser les résultats de son activité commerciale à partir des procédures et outils en vigueur dans l'entreprise, proposer des actions de réajustement.

Exploiter l'outil de GRC de l'entreprise pour renseigner le fichier clients et exploiter ses données.

Organiser son activité commerciale en tenant compte de la réglementation, du temps et des ressources disponibles.

Compétence 2. - Découvrir les besoins, argumenter et convaincre pour vendre

Etablir un contact et un climat de confiance.

Mener une découverte des besoins du client par un questionnement adapté, une écoute active et une reformulation pertinente.

Positionner le client dans la typologie clients de l'entreprise.

Cibler l'offre de produits et de services correspondant aux besoins du client.

Argumenter et négocier de façon pertinente l'ensemble des composantes de l'offre commerciale et répondre avec efficacité aux objections.

Valoriser l'image de l'entreprise et mettre en avant les avantages concurrentiels de ses produits et services.

Conclure l'entretien en valorisant la décision prise ou l'acte d'achat réalisé par le client.

Etablir une relation commerciale durable et de qualité avec un prospect ou un client.

Compétence 3. - Apporter un conseil technique sur les produits et les services spécifiques à l'activité de l'entreprise

Identifier et apporter les informations et services techniques adaptés pour répondre aux besoins du client.

Identifier les produits et les services correspondant aux besoins du client en prenant en compte la réglementation et les recommandations liées au secteur d'activité et le contexte du client.

Prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les services proposés aux clients.

Expliquer les caractéristiques et le bon usage des produits en fonction des besoins du client.

Compétence 4. - Vendre en visite client

Obtenir un rendez-vous et relancer ses clients ou prospects par téléphone.

Découvrir et analyser l'activité d'un client ou d'un prospect, son organisation, son risque client, ses pratiques et comportements d'achat, ses projets en vue d'en identifier les besoins en visite client.

Présenter son entreprise et ses produits en face-à-face client avec les outils d'aide à la vente (catalogues, outils informatiques...) mis à disposition.

Concevoir et présenter en face-à-face une offre commerciale combinant des produits et des services en tenant compte de la politique commerciale de l'entreprise, des ressources disponibles et de la concurrence.

Négocier dans les limites de la politique commerciale de l'entreprise les conditions commerciales de l'offre (délais, modes de livraison, volumes...) en face-à-face client.

Compétence 5. - Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale

Recevoir et écouter une réclamation.

Annoncer à un client un dépassement de son encours et négocier une solution adaptée.

Identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier.

Identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige.

Apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Informations recueillies sur l'environnement commercial et l'activité commerciale :

Capacité à utiliser diverses sources d'informations, à vérifier la fiabilité des informations recueillies, à actualiser régulièrement ses informations, à se documenter sur les offres de la concurrence...

Exploitation des informations collectées sur l'environnement commercial :

Capacité à synthétiser, analyser et problématiser l'information recueillie, pour en tirer une vision juste et fiable de son environnement commercial, à évaluer de manière pertinente la part de marché potentielle que l'entreprise pourrait occuper sur le secteur.

Exploitation des informations collectées sur l'activité commerciale :

Capacité à synthétiser, analyser et problématiser l'information recueillie, pour en tirer une vision juste et fiable de ses performances commerciales et de l'efficacité de ses visites, à utiliser les indicateurs de performance et les outils d'analyse de l'activité commerciale mis à disposition par l'entreprise, notamment les indicateurs de performance liés à la gestion de son secteur, à mesurer et expliquer les écarts avec les objectifs commerciaux, à rédiger un rapport d'activité clair et cohérent.

Proposition d'organisation de l'activité commerciale :

Capacité à proposer une organisation de l'activité commerciale cohérente avec l'analyse des résultats et de l'environnement, à prendre en compte la politique commerciale de l'entreprise dans les propositions formulées ainsi que le potentiel de chaque client, à rechercher une optimisation du temps passé en visite client, à établir des priorités de visite claires et cohérentes, à s'organiser au quotidien en fonction de ces objectifs et priorités tout en optimisant son temps et son matériel professionnel.

Utilisation du système de GRC :

Capacité à exploiter le système de GRC de l'entreprise en vue de l'analyse de son secteur ou de sa performance commerciale et à renseigner de manière adaptée le fichier clients.

Critères d'évaluation compétence 2

Relation établie avec le client :

Capacité à établir rapidement une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à personnaliser la relation avec le client en vue de répondre à ses attentes, à conserver la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.

Démarche de découverte et d'analyse des besoins :

Capacité à mener un questionnement adapté auprès d'un nouveau client pour découvrir ses besoins et son organisation, à identifier l'évolution des besoins ou de l'organisation d'un client habituel, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une offre adaptée.

Structuration de l'entretien de vente :

Capacité à conduire une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client ou du prospect, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à la réajuster en fonction des signes d'attention perçus, à conclure de manière adaptée et positive.

Critères d'évaluation compétence 3

Connaissance technique des produits et des services :

Capacité à faire appel à des connaissances techniques fiables et justes sur les services et à traduire les caractéristiques techniques en avantages (par rapport aux besoins des clients).

Conseil technique apporté aux clients :

Capacité à sélectionner les produits répondant aux besoins du client sur la base de critères objectifs, à prendre en compte la réglementation et les recommandations, à identifier les risques d'une absence de prise en compte des recommandations ou de la réglementation pour le client et pour l'entreprise, à présenter les conditions d'utilisation et les limites des produits proposés, à évaluer la capacité du client à utiliser les produits.

Environnement du conseil technique :

Capacité à prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les propositions faites au client (préparation, livraison...), à recueillir des informations sur l'évolution des produits et services proposés par la concurrence, à vérifier la satisfaction du client liée aux produits et services de l'entreprise, à valoriser les nouveaux produits proposés...

Critères d'évaluation compétence 4

Prise de contact, relances et relations clients et prospects :

Capacité à assurer un suivi de la relation client et des commandes dans le temps, à utiliser efficacement le téléphone pour obtenir des RDV ou relancer des clients ou des prospects.

Analyse de l'activité du client :

Capacité à traiter et synthétiser des informations de différentes sources sur l'historique client, le secteur d'activité des clients, à s'informer sur les projets des clients lors des visites, à identifier les acteurs clés du circuit décisionnel (décideurs, prescripteurs, payeurs...), à identifier les leviers d'influence chez un client, à obtenir et exploiter des informations sur la solvabilité du client, sur son encours, ses délais de paiement, à collaborer avec les autres services de l'entreprise pour échanger des informations sur les clients...

Présentation de l'entreprise et des produits :

Capacité à mettre en valeur l'entreprise et ses produits au cours des visites, à utiliser efficacement les outils d'aide à la vente, à utiliser des techniques permettant de susciter et maintenir l'attention du client lors des visites et de la présentation de l'entreprise et de ses produits.

Offre commerciale :

Capacité à concevoir une offre commerciale correspondant aux besoins et au profil du client, à prendre en compte la politique commerciale de l'entreprise dans le chiffrage de l'offre, à chiffrer l'offre (prix, remises, rabais éventuels) avec justesse, à prendre en compte les contraintes liées au fonctionnement de l'entreprise (délais de traitement de commande, de livraison...), à calculer et à maîtriser la marge.

Négociation :

Capacité à conduire la négociation commerciale, à proposer systématiquement une contrepartie à un avantage accordé lors de la négociation.

Critères d'évaluation compétence 5

Gestion de la relation client :

Capacité à conserver une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un questionnement adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation, à traiter avec tact et discrétion le cas d'un dépassement d'encours.

Processus de traitement d'une réclamation client :

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des propositions adaptées de règlement de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client.

Echange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à identifier la (ou les) personne(s) compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées.

Modalités d'évaluation

Compétence	Évaluation en entreprise	Évaluation externe
1	Exercice pratique sur l'analyse de l'environnement et l'organisation de l'activité commerciale	Entretien avec les évaluateurs
2	Entretien de vente en visite client	Entretien avec les évaluateurs
3	Entretien de vente en visite client	Entretien avec les évaluateurs
4	Entretien de vente en visite client	Entretien avec les évaluateurs
5	Entretien sur le traitement des réclamations	Mise en situation simulée

En vigueur étendu

Annexe III

Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « Vente sur site »

Référentiel d'activités

Traitement des demandes des clients sur un lieu de vente :

Accueil des clients dans le lieu de vente.

Recueil d'informations sur les clients par entretien et consultation du système de GRC.

Information sur les produits et les services de l'entreprise.

Calcul des quantités nécessaires en fonction des besoins du client.

Vente de produits et services et prise de commande sur support informatique.

Information sur les délais et les modalités de livraison.

Information sur l'unité optimum de commande, notamment en vue du transport.

Traitement des réclamations clients.

Mise en valeur des produits et des collections dans le point de vente :

Mise en rayon des produits et implantation de meubles ou linéaires.
Surveillance de la propreté et du remplissage des gondoles et linéaires.
Rotation des produits et des collections et mise en valeur des nouveautés.
Contrôle de l'étiquetage des produits.
Réalisation des encaissements et des documents supports à la transaction commerciale :
Réalisation de devis ou envoi de tarifs (pour les produits sujets à de fortes variations de prix).
Enregistrement sur le système de GRC des éléments nécessaires pour la réalisation des factures et bons de commande.
Edition des factures et des bons de commande.
Réalisation ou suivi des encaissements.
Suivi des commandes et livraisons :
Passation de commandes auprès des fournisseurs.
Réception et contrôle des marchandises commandées.
Transmission des réclamations fournisseurs.
Réalisation de bons de livraison.
Suivi de la réception des marchandises par les clients.
Collecte et diffusion des informations sur les réclamations clients.
Diffusion d'informations aux clients sur le suivi de leurs commandes, la livraison, les paiements.

Référentiel de compétences

Compétence 1. - Organiser un espace de vente

Organiser et agencer l'espace de vente en mettant en valeur les produits, les nouveautés, les collections et les promotions.
Evaluer les conditions matérielles d'accueil dans l'espace de vente et identifier les mesures correctives.
Dynamiser l'espace de vente pour inciter le client à découvrir de nouveaux produits.

Compétence 2. - Découvrir les besoins, argumenter et convaincre pour vendre

Etablir un contact et un climat de confiance.
Mener une découverte des besoins du client par un questionnement adapté, une écoute active et une reformulation pertinente.
Positionner le client dans la typologie clients de l'entreprise.
Cibler l'offre de produits et de services correspondant aux besoins du client.
Argumenter et négocier de façon pertinente l'ensemble des composantes de l'offre commerciale et répondre avec efficacité aux objections.
Valoriser l'image de l'entreprise et mettre en avant les avantages concurrentiels de ses produits et services.
Conclure l'entretien en valorisant la décision prise ou l'acte d'achat réalisé par le client.
Etablir une relation commerciale durable et de qualité avec un prospect ou un client.

Compétence 3. - Apporter un conseil technique sur les produits et les services spécifiques à l'activité de l'entreprise

Identifier et apporter les informations et services techniques adaptés pour répondre aux besoins du client.
Identifier les produits et les services correspondant aux besoins du client en prenant en compte la réglementation et les recommandations liées au secteur d'activité et le contexte du client.
Prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les services proposés aux clients.
Expliquer les caractéristiques et le bon usage des produits en fonction des besoins du client.

Compétence 4. - Accueillir et évaluer les besoins d'un client dans un espace de vente

Personnaliser la relation avec le client dès son entrée dans l'espace de vente.
Prendre en compte l'ensemble des clients dans le magasin et anticiper les insatisfactions liées aux files d'attente.
Analyser au travers du système de GRC l'information disponible sur l'activité d'un client, son organisation, ses pratiques et comportements d'achat, en vue d'en identifier les besoins.
Associer aux produits proposés une offre de services en tenant compte de la politique commerciale de l'entreprise et des ressources disponibles.
Vérifier la faisabilité de la transaction commerciale en évaluant la disponibilité des produits sur le système de GRC et en orientant le client vers des produits de substitution ou complémentaires.
Identifier les informations permettant de repérer la solvabilité du client.
Chiffrer la proposition commerciale en fonction des quantités demandées.
Négocier les conditions de vente (produits, prix, mode de règlement, délai, remises, livraison, mise en attente...) dans le respect des règles de l'entreprise.

Compétence 5. - Traiter les réclamations dans le respect de la relation commerciale

Recevoir et écouter une réclamation.
Annoncer à un client un dépassement de son encours et négocier une solution adaptée.
Identifier les raisons d'un mécontentement, d'une réclamation ou d'un litige et les qualifier.
Identifier les solutions possibles pour traiter la réclamation ou le litige.
Apporter une réponse adaptée à la situation dans le respect des procédures et de l'organisation en vigueur dans l'entreprise.

Compétence 6. - Traiter les commandes et les livraisons clients

Prendre en compte les contraintes et les spécificités du client lors de l'enregistrement de la commande.
Organiser les livraisons clients.
Elaborer l'ensemble des documents administratifs et commerciaux nécessaires au traitement d'une transaction commerciale et à la préparation d'une livraison, en utilisant le logiciel de gestion interne.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Analyse de la circulation du client dans le magasin ou l'espace de vente :

Capacité à comprendre comment un client circule dans le magasin, quelle est le sens dans lequel il lit l'offre de produits, à repérer les zones chaudes et les zones froides du magasin, à situer l'implantation du meuble ou du linéaire dans la circulation générale du client dans le magasin.

Analyse et segmentation de l'offre :

Capacité à analyser et segmenter l'offre des produits concernés par l'implantation par marque, usage, volume.

Définition de l'implantation :

Capacité à tenir compte de la présentation horizontale, de la présentation verticale, de tenir compte de la rotation des produits pour définir leur place dans l'implantation du meuble ou du linéaire, à développer un rythme et une dynamique dans la présentation en jouant sur l'alternance du facing et du tranching, la structure pyramidale, les couleurs et contrastes, à tenir compte des règles de sécurité dans l'implantation réalisée...

Critères d'évaluation compétence 2

Relation établie avec le client :

Capacité à établir rapidement une relation de qualité avec le client lors d'une prise de contact, à maintenir des relations positives avec un client dans la durée, à personnaliser la relation avec le client en vue de répondre à ses attentes, à conserver la distance nécessaire pour rester professionnel dans sa relation avec le client.

Démarche de découverte et d'analyse des besoins :

Capacité à mener un questionnement adapté auprès d'un nouveau client pour découvrir ses besoins et son organisation, à identifier l'évolution des besoins ou de l'organisation d'un client habituel, à exploiter les informations données par le client pour lui proposer une offre adaptée.

Structuration de l'entretien de vente :

Capacité à conduire une écoute active du client, à susciter l'intérêt du client ou du prospect, à conduire un échange positif avec lui, à prendre en compte ses observations et remarques, à traiter ses objections, à développer une argumentation cohérente et pertinente, à la réajuster en fonction des signes d'attention perçus, à conclure de manière adaptée et positive.

Critères d'évaluation compétence 3

Connaissance technique des produits et des services :

Capacité à faire appel à des connaissances techniques fiables et justes sur les services et à traduire les caractéristiques techniques en avantages (par rapport aux besoins des clients).

Conseil technique apporté aux clients :

Capacité à sélectionner les produits répondants aux besoins du client sur la base de critères objectifs, à prendre en compte la réglementation et les recommandations, à identifier les risques d'une absence de prise en compte des recommandations ou de la réglementation pour le client et pour l'entreprise, à présenter les conditions d'utilisation et les limites des produits proposés, à évaluer la capacité du client à utiliser les produits.

Environnement du conseil technique :

Capacité à prendre en compte les systèmes opérationnels de l'entreprise dans les propositions faites au client (préparation, livraison...), à recueillir des informations sur l'évolution des produits et services proposés par la concurrence, à vérifier la satisfaction du client liée aux produits et services de l'entreprise, à valoriser les nouveaux produits proposés...

Critères d'évaluation compétence 4

Prise de contact avec le client :

Capacité à dynamiser le contact avec le client à son arrivée dans le magasin, à l'accueillir positivement, lui signaler qu'on le reconnaît, qu'on prend en compte sa présence même si une file d'attente s'est formée...

Analyse des besoins et de l'activité du client :

Capacité à identifier ou obtenir des informations clés permettant de déceler les besoins du client, à sélectionner parmi les informations qu'il donne celles qui figurent dans le fichier clients de l'entreprise et celles qui pourront servir d'appui pour proposer une offre de produits.

Proposition de produits :

Capacité à identifier et proposer des produits complémentaires adaptés aux besoins du client, à l'orienter vers les nouveaux produits, à éveiller son intérêt par une présentation appropriée ou une démonstration, à mettre en valeur les promotions présentées dans l'espace de vente.

Négociation et offre commerciale :

Capacité à conduire la négociation commerciale sur les produits, les prix, les conditions de règlement, les délais, remises et livraisons, à proposer systématiquement une contrepartie à un avantage accordé lors de la négociation, à chiffrer la commande en fonction des quantités demandées, à prendre en compte les règles de l'entreprise dans la négociation...

Analyse de la faisabilité de la transaction commerciale :

Capacité à proposer des solutions alternatives en cas d'indisponibilité des produits demandés, à identifier les informations clés sur la solvabilité du client, à proposer des solutions alternatives en cas de dépassement de l'encours...

Critères d'évaluation compétence 5

Gestion de la relation client :

Capacité à conserver une relation commerciale de qualité lors du traitement des réclamations clients, à désamorcer le mécontentement du client, à conduire un questionnement adapté en vue d'identifier les raisons de la réclamation, à traiter avec tact et discrétion le cas d'un déplacement d'encours.

Processus de traitement d'une réclamation client :

Capacité à identifier et à expliquer le fonctionnement et les règles commerciales en vigueur dans l'entreprise, à effectuer des recherches dans l'historique des ventes pour évaluer le bien-fondé de la réclamation, à identifier des propositions adaptées de règlement et de la réclamation, à tenir compte des engagements pris envers le client.

Echange des informations au sein de l'équipe :

Capacité à identifier la (ou les) personne(s) compétentes pour traiter la réclamation et à lui (leur) transmettre des informations adaptées.

Critères d'évaluation compétence 6

Prise en compte des spécificités ou des contraintes des clients lors de la commande :

Capacité à anticiper lors de la prise de commande l'ensemble des difficultés que peut poser le traitement d'une commande ou d'une livraison, à tenir compte des moyens et des ressources dont dispose l'entreprise pour traiter les commandes et les livraisons et à en informer le client.

Organisation et suivi des livraisons clients :

Capacité à suivre de manière régulière les livraisons effectuées auprès des clients, à signaler les éventuels retards, à maintenir une relation commerciale de qualité malgré les éventuels incidents de livraison, à recueillir auprès des clients des informations facilitant la livraison et à tenir compte des ressources disponibles dans l'entreprise pour organiser les livraisons clients.

Utilisation des outils de gestion interne :

Capacité à élaborer les documents administratifs et commerciaux supports à la transaction commerciale sans erreur et à les transmettre aux services concernés.

Modalités d'évaluation

Compétence	Évaluation en entreprise	Évaluation externe
1	Exercice pratique d'implantation d'un meuble ou d'un linéaire	Entretien avec les évaluateurs
2	Entretien de vente	Entretien avec les évaluateurs
3	Entretien de vente	Entretien avec les évaluateurs
4	Entretien de vente	Entretien avec les évaluateurs
5	Entretien sur le traitement des réclamations	Mise en situation simulée
6	Exercice pratique de traitement de commandes et de livraisons	Entretien avec les évaluateurs

Accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

UCAPLAST ;

VCI ;

FEDA ;

FEDIN ;

UNCGFL ;

FGME ;

SNPRS ;

FNCPLA ;

FND ;

UPCP ;

FENSCOPA ;

SYNDIGEL ;

FNGFP ;

NAVSA ;

FNAS ;

CGI ;

SNDCP.

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

CFE-CGC agricole.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux avec :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- et, en dernier lieu, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Par le présent accord, qui s'inscrit dans le prolongement des textes précités, les partenaires sociaux de la convention collective nationale des commerces de gros affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord s'imposent aux entreprises afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management et par une démarche de communication régulière.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif à court et moyen terme.

Au niveau de la branche, l'action menée s'appuiera notamment sur l'observatoire des métiers du commerce interentreprises (OCI) et sur les éléments qu'il est ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Une synthèse de la situation comparée entre les femmes et les hommes dans la branche des commerces de gros (brochure n° 3044) (sources rapport de branche 2008 et bilan emploi-formation 2009) est annexée au présent accord.

Les données sur l'égalité hommes-femmes seront réexaminées par les partenaires sociaux, selon la périodicité des rapports, pour en apprécier l'évolution.

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

Article 2 En vigueur étendu

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les recrutements externes et internes se dérouleront dans les mêmes conditions pour les hommes et pour les femmes.

Les entreprises sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel peuvent faire des propositions d'action visant à supprimer, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Toute discrimination liée à l'état de grossesse tombe sous le coup des sanctions pénales de l'article 225-1 du code pénal.

Article 3 En vigueur étendu

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur engagement :

- d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale (formation sur site, formation proche de l'entreprise, formation à distance...);
- de désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental, en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ;
- d'exiger des entreprises un égal accès des femmes et des hommes ;
- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- d'assurer un suivi annuel de l'accès à la formation professionnelle hommes et femmes à travers le bilan emploi formation.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les signataires rappellent que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 4 En vigueur étendu

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. A ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères comme des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination.

C'est pourquoi, s'agissant en particulier de l'entretien professionnel, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination, directe ou indirecte, entre hommes et femmes. Les entreprises porteront à la connaissance de l'ensemble du personnel les postes de travail à pourvoir en interne afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature (art. 33 de la convention collective nationale des commerces de gros).

Elles mettront en oeuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront aussi à ce que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront à ce qu'à compétences, expériences et profils équivalents, aucun choix ne soit fait en fonction du sexe du salarié et notamment sur les postes à responsabilités. Les hommes et les femmes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilités.

Article 5 En vigueur étendu

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté (art. L. 1225-16 du code du travail).

A partir du 5^e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin un quart d'heure après et à sortir le soir un quart d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée (art. 54.1 « Période précédant le congé de maternité » de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044). Les femmes enceintes au forfait annuel en jours s'organiseront pour bénéficier d'une mesure équivalente dans le cadre de l'organisation de leur travail.

Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail (art. L. 1225-35 du code du travail). La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Travail de nuit : la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, qui travaille la nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31 du code du travail, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération (art. L. 1225-9 du code du travail).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9 du code du travail. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 331-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté (art. L. 1225-10 du code du travail).

Suite au congé de maternité, d'adoption et au congé parental, le salarié retrouve son poste de travail ou, à défaut, un poste équivalent.

Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, un entretien avec le représentant de l'employeur est organisé après la reprise effective d'activité. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés par l'entreprise.

L'ensemble des dispositions légales relatives à la maternité s'appliquent, dont notamment les dispositions sur l'allaitement (art. L. 1225-30 et suivants du code du travail), sur les expositions à des risques particuliers (art. L. 1225-12 et suivants du code du travail), sur l'interdiction d'emploi (art. L. 1225-29 du code du travail).

Article 6 En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires adhèrent aux stipulations figurant dans l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui prévoient que les branches et les entreprises doivent faire de la suppression des écarts constatés en termes de rémunérations une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts avec comme objectif de les supprimer. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Sont considérés, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

La branche établit un diagnostic sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière de rémunération dans le rapport de branche et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. Elle demande aux entreprises la suppression des inégalités constatées.

Article 7
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour des raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

De même, les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi (création ou vacance de poste) relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT (ou, en son absence, les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en termes de contraintes physiques.

Article 8
En vigueur étendu

La sensibilisation de l'ensemble des acteurs au niveau de la branche sur le thème de l'égalité professionnelle et la communication sur ce sujet constitue un vecteur important pour traduire concrètement au sein des entreprises de la branche l'application des principes mis en exergue par le présent accord.

Les parties signataires encouragent les entreprises et les institutions représentatives du personnel à favoriser les actions d'information sur les métiers du commerce de gros en faveur des salariés et à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Au plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche.

Les partenaires sociaux constatent que, tous emplois confondus, si les différences de rémunération entre les femmes et les hommes non cadres sont faibles, elles sont plus significatives au sein des cadres.

Les partenaires sociaux souhaitent donc faire de la promotion des femmes à des postes de cadres, et notamment aux postes de direction, un axe de progrès prioritaire.

Pour cela, des questions seront introduites dans l'enquête de branche afin de savoir quels sont les postes cadres sur lesquelles les femmes sont minoritaires afin que la branche puisse comprendre les raisons des différences éventuelles de rémunération constatées et, le cas échéant, préconiser les correctifs adéquats.

Les partenaires sociaux s'aperçoivent également au vu du rapport de branche que les femmes ne constituent que 11 % des stagiaires formés en période de professionnalisation. La période de professionnalisation leur paraissant être un outil de promotion efficace pour que les femmes arrivent à des postes de responsabilités, les partenaires sociaux de la branche souhaitent renforcer l'accès des femmes à ces formations.

Pour cela, il sera demandé à l'OCI (observatoire du commerce interentreprises) un bilan et un suivi des périodes de professionnalisation (thèmes, durées) suivies par les femmes et par les hommes afin d'apporter les correctifs nécessaires en CPNEFP.

Les partenaires sociaux entendent faire de ces deux points leurs axes de progrès pour les années à venir et réaliseront un suivi spécifique dans le cadre de l'enquête annuelle réalisée par l'OCI.

Article 9
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

La CPNEFP de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 examine 1 fois par an les informations relatives aux hommes et aux femmes sur la base d'un rapport de branche et du bilan emploi-formation.

Article 10
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel conformément aux dispositions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Article 11
En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties signataires.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires en lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Avenant n° 1 du 14 décembre 2010 à l'accord de classification du 5 mai 1992

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FEDIN ;

La FNGFP ;

L'UNCGFL ;

La FGME ;

Le SNPRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

L'UPCP ;

La FENSCOPA ;

La CGI ;

La NAVSA ;

Le SINDCP ;

La FNAS,

La FGTA FO ;

La FS CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de :

- réviser l'annexe A « Liste des emplois repères avec leur définition » et l'annexe B « Classement des emplois repères » de l'accord « Classification » du 5 mai 1992 ;
- créer une nouvelle filière technique.

A compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant, les annexes A et B de l'accord de classification du 5 mai 1992 cesseront donc de recevoir application et seront remplacées par les dispositions figurant à l'article 2 ci-dessous.

Les autres dispositions de l'accord du 5 mai 1992 sont inchangées et demeurent en vigueur.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace les annexes A et B de l'accord du 5 mai 1992 dans les conditions suivantes.

Article 3 En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie signataire souhaitant le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un

délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.
La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Annexes

En vigueur étendu

Annexe A

Liste des emplois repères avec leur définition

Filière administrative et services généraux

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

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

Filière logistique

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

Emploi et définition	Niveau
Employé de magasinage :	I
Effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, sans utilisation de chariot élévateur automoteur porté.	
Employé de conditionnement :	I
Employé de magasinage employé habituellement à des travaux de conditionnement.	
Cariste :	II
Employé de magasinage dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/ gerbeurs portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.	
Préparateur :	II
Prépare les commandes clients de produits identifiés, contrôle et enregistre les quantités à livrer. Participe à la manutention, au rangement ou à l'emballage des produits.	
Emballer-empaqueteur :	II
Effectue les travaux d'emballage spécialisé nécessités par certains modes de livraison ou d'expédition.	
Chauffeur-livreur :	II
Effectue des livraisons en parfait état suivant la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement de son véhicule.	
Cariste qualifié :	III
Employé de magasinage qui maîtrise les procédures et prend des initiatives pour s'adapter aux situations. Son activité principale est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/ gerbeurs portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.	
Préparateur-vendeur :	III
Préparateur appelé à être en contact direct avec la clientèle pour des opérations de vente courante.	
Réceptionnaire-vérificateur :	III
Employé de magasinage apte à vérifier et à enregistrer la conformité qualitative et quantitative des livraisons reçues ou des expéditions préparées.	
Assistant-approvisionneur :	III
Recueille de façon automatique les quantités à commander à partir des données qui lui sont fournies et émet les commandes correspondantes. Participe au suivi, à la relance et au contrôle des commandes en cours.	
Chauffeur-livreur qualifié :	III
Chauffeur-livreur ayant la responsabilité du chargement de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, suivant la périodicité prévue.	
Assistant à la gestion des stocks :	IV
Détermine les quantités à commander à partir des données dont il dispose. Emet les commandes correspondantes. Participe au suivi, à la relance et au contrôle des commandes en cours. Assiste le gestionnaire des stocks dans l'optimisation de la gestion des stocks.	
Chauffeur-livreur avec action commerciale :	IV
Chauffeur-livreur qualifié capable de donner à la clientèle les informations susceptibles de l'inciter à passer ou à renouveler des commandes et de recueillir auprès d'elle les éléments pouvant influencer sur l'action commerciale de l'entreprise.	
Gestionnaire de stocks :	V
Assure la gestion équilibrée de la gamme d'articles qui lui est confiée. Détermine, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, les quantités à tenir en stock pour concilier la satisfaction des besoins de la clientèle avec les objectifs de rotation de la société et les contraintes du fournisseur. En liaison avec les services administratifs, suit les commandes en cours et les relance si nécessaire.	
Magasinier principal :	V
Magasinier qui organise et coordonne, en sus de son propre travail, celui de plusieurs employés sur lesquels il exerce une autorité de compétence (équipe de 5 personnes au plus).	

Filière commerciale

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

Emploi et définition	Niveau
----------------------	--------

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

Filière technique nouvelle

La création de cette filière technique s'inscrit dans le cadre des « Principes généraux » et de la « description du système » de la classification du 5 mai 1992. Cette filière couvre les salariés chargés d'interventions techniques concernant, selon le cas : l'entretien des locaux et installations, les réparations de service après-vente, les contrôles techniques ou l'adaptation des produits, la réalisation de plans et calculs associés, les prestations de services. Cette filière couvre différents emplois du domaine des interventions techniques, notamment : aide dépanneur, dépanneur, contrôleur SAV, dessinateur, agent d'étude, aide mécanicien, mécanicien, électricien, chauffagiste, diéséliste, électronicien... Le niveau d'emploi est déterminé par le niveau de savoir-faire technique. Tous les postes peuvent être confiés à des hommes ou à des femmes.

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

En vigueur étendu

Annexe B « nouvelle »

Classement des emplois repères

Vision synoptique. - Classement des emplois repères

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

Avenant n° 2 du 21 décembre 2010 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif à la création d'un OPCA

CGI.

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

CFE-CGC agricole ;

FEC CGT-FO ;

FGTA FO ;

FG FO ;

CGT Commerce ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGC BTP.

Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Par accord du 14 décembre 1994, l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) Intergros a été constitué par la CGI et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national. Cet accord a fait l'objet d'un premier avenant conclu le 6 février 1995.

Conformément à l'article 43 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 « relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie », codifié

à l'article L. 6332-1 du code du travail, les parties ont engagé des négociations en vue de conclure un avenant à l'accord précité afin de solliciter un nouvel agrément ministériel.

Après accord unanime des organisations signataires ou adhérentes à l'accord du 14 décembre 1994 visé ci-dessus, les parties se sont réunies afin de procéder à la révision dudit accord, et ce, afin de le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives issues de la loi du 24 novembre 2009.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de réviser les articles 2, 3, 8 et 9 de l'accord du 14 décembre 1994, tel qu'amendé par l'avenant du 6 février 1995 dans le but de demander un nouvel agrément pour Intergros selon les dispositions prévues par la loi du 24 novembre 2009 et de ses décrets.

A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, les articles 2, 3, 8 et 9 de l'accord du 14 décembre 1994, tels qu'amendés par l'avenant du 6 février 1995, cesseront donc de recevoir application et seront remplacés par les dispositions figurant à l'article 2 ci-dessous.

Les autres dispositions de l'accord du 14 décembre 1994, telles qu'amendées par l'avenant du 6 février 1995, sont inchangées et demeurent en vigueur.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant annule et remplace les articles 2,3,8 et 9 de l'accord du 14 décembre 1994, tels qu'amendés par l'avenant du 6 février 1995, dans les conditions suivantes.

« Article 2 (nouveau)

Objet

Intergros a pour objet la réalisation des missions suivantes :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises relevant de son champ de compétences et de leurs salariés ;
 - mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emplois ;
 - coordonner et développer tous les moyens de formation professionnelle capables de satisfaire les besoins des branches professionnelles relevant de son champ d'application ;
 - déterminer les mesures et les actions de formation pouvant répondre aux objectifs contenus dans les accords de branches professionnelles ;
 - mettre en oeuvre les moyens d'atteindre les objectifs définis par les partenaires sociaux au sein des différentes commissions paritaires compétentes des branches d'activité ;
 - concourir à la réalisation d'interventions répondant aux besoins des branches professionnelles intéressant la formation professionnelle, la professionnalisation, l'apprentissage, le tutorat, l'acquisition des savoirs fondamentaux, l'égalité professionnelle et participer à la promotion des métiers ;
 - recueillir et diffuser les informations relatives au droit de la formation professionnelle et aux moyens qui lui sont attachés, selon les besoins des professions et les intérêts des entreprises et des salariés ;
 - établir, dans le cadre de sa compétence, les relations avec les établissements de formations et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu'europpéen ou international ;
 - informer et sensibiliser les branches, les entreprises et leurs salariés. Accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et exercer en conséquence une activité de conseil, d'études et de recherches pédagogiques susceptibles de les aider à élaborer leur plan de formation ;
 - participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
 - favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés aux très petites, petites et moyennes entreprises, notamment l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement, l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en oeuvre d'actions de formation des salariés, l'aide à l'ingénierie d'actions type GPEC ;
 - assurer une représentation au niveau territorial permettant d'assurer des services de proximité notamment à destination des très petites, petites et moyennes entreprises ;
 - percevoir et gérer en conséquence l'ensemble des contributions financières des entreprises destinées à cet usage ;
 - recueillir toute contribution quels que soient sa nature et son objet en application des accords de branche ;
 - prendre en charge et financer selon les priorités :
 - les dépenses des entreprises relatives aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation et au droit individuel à la formation ;
 - les dépenses des entreprises relatives aux actions de formation professionnelle continue ;
 - les dépenses liées aux rôles et missions des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
 - les actions liées à la VAE, au bilan de compétences, au tutorat, aux certificats de qualification professionnelle,
- et, plus généralement, prendre en charge toutes les dépenses des actions de formation professionnelle conformes à la législation en vigueur ;
- mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de l'Etat, du fond social européen, des régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;
 - veiller à ce que l'ensemble des buts et moyens définis sous sa responsabilité soit conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 (nouveau)

Forme juridique et gestion

La gestion de l'OPCA du commerce de gros et du commerce international est confiée à une association dénommée Intergros, dont les statuts sont joints en annexe du présent accord.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901. Il est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés.

Chaque confédération syndicale de salariés reconnue représentative au plan national, membre actif d'Intergros, dispose de trois représentants qui constituent le collège salariés.

Ces représentants du collège salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant.

L'organisation patronale signataire du présent accord désigne un nombre égal de représentants qui constitue le collège employeurs.

Article 8 (nouveau)

Ressources d'Intergros

Les ressources d'Intergros sont constituées par :

- les versements des employeurs au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue notamment ;
 - les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés ;
 - les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant de dix à moins de cinquante salariés ;
 - les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant cinquante salariés et plus ;
 - les contributions au titre de la professionnalisation ;
 - les contributions financières du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) au titre de la péréquation et/ ou au titre du financement d'actions de formation ;
 - les contributions financières de l'Etat, des régions ou des collectivités locales ;
 - les produits financiers de placement ;
 - les emprunts ;
 - les dons et legs ;
- et d'une façon générale toute ressource entrant dans le cadre juridique régissant les organismes paritaires collecteurs agréés.

Article 9 (nouveau)

Sections professionnelles paritaires

Sans préjudice des sections financières créées par référence aux obligations légales de gestion distincte des catégories définies par l'agrément de l'Etat, sous réserve des dispositions prévues à l'article R. 6332-16 du code du travail relatives notamment aux contributions des employeurs occupant moins de 50 salariés au titre du plan de formation, des sections professionnelles paritaires sont, en tant que de besoin, constituées par le conseil d'administration d'Intergros. Le champ d'intervention des sections professionnelles paritaires est national.

Le conseil d'administration d'Intergros arrête les règlements intérieurs des conseils de gestion des sections professionnelles paritaires d'Intergros. Il détermine les compétences, le champ d'intervention et plus généralement les règles de fonctionnement des sections professionnelles paritaires. Il assure le contrôle et valide sous sa responsabilité les décisions des sections professionnelles paritaires. »

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant, de même que l'accord du 14 décembre 1994, tel qu'amendé par l'avenant du 6 février 1995, peuvent être révisés selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie signataire souhaitant le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent avenant et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires engageront sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément de l'OPCA Intergros.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Adhésion par lettre du 6 janvier 2011 de la CFE-CGC BTP À l'accord du 14 décembre 1994 relatif à l'OPCA

En vigueur non étendu

Paris, le 6 janvier 2011.

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes section professionnelle SICMA, 15, rue de Londres, 75009 Paris, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Nous vous informons de l'adhésion de notre organisation syndicale CFE-CGC BTP, section professionnelle SICMA, aux accords suivants :

- accord constitutif d'Intergros, du 14 décembre 1994 ;
- avenant 1 du 9 mars 2006 à l'accord du 14 décembre 1994.

Nous notifions parallèlement cette adhésion aux parties signataires et aux organisations ayant adhéré à ces accords.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Adhésion par lettre du 6 janvier 2011 de la CFE-CGC BTP à l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif à l'OPCA

[En vigueur non étendu](#)

Paris, le 6 janvier 2011.

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes, section professionnelle SICMA, 15, rue de Londres, 75009 Paris à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Nous vous informons de l'adhésion de notre organisation syndicale CFE-CGC-BTP, section professionnelle SICMA, aux accords suivants :

- accord constitutif d'Intergros, du 14 décembre 1994 ;
- avenant 1 du 9 mars 2006 à l'accord du 14 décembre 1994.

Nous notifions parallèlement cette adhésion aux parties signataires et aux organisations ayant adhéré à ces accords.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Accord du 13 janvier 2011 relatif à la création d'une commission paritaire de validation

UCAPLAST ;

VCI ;

FEDA ;

FEDIN ;

UNCGFL ;

FGMEE ;

SNPRS ;

FNCPLA ;

SYNDIGEL ;

FND ;

UPCP ;

FENSCOPA ;

CGI ;

NAVSA ;

SNDCP ;

FNAS ;

FNGFP.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

CFE-CGC agricole.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, les conditions selon lesquelles les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche définie par le présent accord.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation. A défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet à la commission, l'accord est réputé validé.

Article 3

En vigueur étendu

Rôle

La commission paritaire nationale de validation a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Composition

La CPNV est composée de la manière suivante :

- pour le collège salarié : 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche (soit 10 représentants syndicaux au total). Les organisations syndicales de salariés organisées en 2 fédérations devront donc désigner 1 représentant par fédération ;
- pour le collège patronal : il sera représenté par un nombre égal de représentants.

Le représentant d'une organisation (patronale ou syndicale) faisant partie d'une entreprise dont l'accord est examiné par la commission de validation ne peut pas siéger à cette dernière.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants du collège salariés à la CPNV sont régis par l'article 8 de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

La présence des 2/5 des membres dans chaque collège est requise pour la validité des délibérations.

Réunion de la CPNV

La commission se réunit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion avec l'ensemble des dossiers. Durant ces 2 mois, les organisations patronales et syndicales de salariés peuvent demander les informations complémentaires nécessaires.

Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers.

Les séances de la commission nationale paritaire de validation sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales de salariés et par un représentant d'une des organisations patronales.

En cas d'absence d'une des organisations présentes dans la commission, cette dernière pourra donner pouvoir à une organisation du même collège dans la limite de deux pouvoirs par organisation.

Le pouvoir doit être retourné au secrétariat de la CPNV et présenté aux membres présents.

Toutefois, en cas de force majeure ou de problèmes de transport, le pouvoir pourra être envoyé par e-mail, sms ou mms au secrétariat de la CPNV et devra, pour être pris en compte, être accompagné d'un justificatif.

Article 4
En vigueur étendu

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

L'entreprise concernée saisit la commission paritaire nationale de validation (CPNV) en adressant un dossier au secrétariat de la commission dans les conditions suivantes :

- envoi par lettre recommandée avec avis de réception et par courriel d'une demande de validation de l'accord d'entreprise signé.

La demande devra être accompagnée des 5 documents suivants :

- l'accord signé faisant l'objet de la demande de validation avec les coordonnées des signataires de ce dernier ;
- une fiche de présentation de l'entreprise (copie du Kbis, effectifs) ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives. Cette information doit être adressée aux fédérations des organisations syndicales représentatives de salariés aux adresses déclarées suivantes :
- CFTC CSFV, fédération commerce, services et force de vente, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
- FS CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;
- FEC FO commerce, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
- FGTA FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;
- CGT, fédération commerce, distribution et services, rue de Paris, case 425, 93514 Montreuil Cedex ;
- FNECS CFE-CGC, commerce et services, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;
- CFE-CGC Agro, 34, rue Salvador-Allende, 92000 Nanterre Préfecture ;
- une copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP) ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation.

Décision de la commission paritaire nationale de validation

La CPNV rend une décision de validation si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en oeuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs, d'une part, et au sein du collège représentant les salariés, d'autre part, la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation et un collège contre la validation) il est procédé à un deuxième vote. A l'issue de ce deuxième vote, l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission présents ou dûment représentés. Dans le cas où la majorité n'est pas obtenue la demande de validation est rejetée.

Un membre de la CPNV ne peut donner pouvoir qu'à un autre membre de son collège.

Les avis rendus par la commission de validation de branche de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres (1).

(1) Termes exclus de l'extension en ce qu'ils méconnaissent les principes généraux de la responsabilité civile (arrêté du 30 mai 2012, art. 1^{er}).

Article 5
En vigueur étendu

La décision motivée de la CPNV est notifiée, dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision, aux parties signataires de l'accord.

Article 6
En vigueur étendu

Le secrétariat de la CPNV de la convention collective nationale des commerces de gros est assuré par la CGI, 18, rue des Pyramides, 75001 Paris, qui sera chargé de l'organisation de la commission, de la réception et de la constitution des dossiers.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Avenant n° 1 du 23 février 2012 à l'accord de branche du 13 janvier 2011 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 29 mars 2013 - art. 1)

L'UCAPLAST ;
La VCI ;
La FEDA ;
La FENETEC ;
L'UNCGFL ;
La FGMEE ;
Le SNPRS ;
La FNCPLA ;
Le SYNDIGEL ;
La FND ;
La FNGFCPV ;
L'UPCP ;
La FENSCOPA ;
La CGI ;
La NAVSA ;
Le SINDCP ;
La FNAS,
La FNECS CFE-CGC ;
La FGTA FO ;
La CFTC CSFV ;
La FS CFDT ;
La CFE-CGC agricole,

Article 1er En vigueur étendu

Le troisième tiret de l'article 4 « Procédure de validation des accords », point « Saisine de la commission paritaire nationale de validation », paragraphe 2, de l'accord de branche du 13 janvier 2011 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords négociés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical est complété comme suit :

« Cette information doit être adressée aux fédérations des organisations syndicales représentatives de salariés aux adresses déclarées suivantes :

- CFTC CSFV, fédération commerce, services et force de vente, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
- FS CFDT, tour ESSOR, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ;
- FEC FO commerce, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
- FGTA FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;
- CGT, fédération commerce, distribution et services, rue de Paris, case 425,93514 Montreuil Cedex ;
- FNECS CFE-CGC, commerce et services, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;
- CFE-CGC Agro, 34, rue Salvador-Allende, 92000 Nanterre Préfecture. »

Article 2 En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Avenant n° 1 du 23 février 2012 à la convention

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FENETEC ;

L'UNCGFL ;

La FGMEE ;

Le SNPRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

La FNGFCPV ;

L'UPCP ;

La FENSCOPA ;

La CGI ;

La NAVSA ;

Le SNDARP ;

La FNAS,

La FGTA FO ;

La CFTC CSFV ;

La CFE-CGC agricole,

Article 1er En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'améliorer la lisibilité et l'utilisation de la convention collective des commerces de gros n° 3044 en retranscrivant le texte existant à droit constant en intégrant les changements apportés par les accords conventionnels et les modifications législatives intervenues au fil du temps (code du travail recodifié, etc.).

Les dispositions de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 s'appliquent indistinctement aux hommes et aux femmes.

Cet avenant révisé certains articles de la convention collective listés dans l'article 2 du présent avenant.

Les autres dispositions de la convention collective nationale des commerces de gros restent inchangées et demeurent en vigueur.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Article 2 En vigueur étendu

Les articles de la convention collective des commerces de gros n° 3044 sont modifiés comme suit :

Article 6

Adhésions ultérieures

Dans le premier paragraphe, les mots « l'article L. 132-2 du code du travail » sont remplacés par les mots « l'article L. 2261-3 du code du travail ».

Article 9
Extension

Les mots « l'article L. 133-8 du code du travail » sont remplacés par « aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail ».

Article 10
Formalités de dépôt et de publicité

Dans le premier paragraphe, les mots « à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris (section commerce) » sont remplacés par les mots « à la DIRECCTE Ile-de-France (unité territoriale de Paris) ».

Dans le 2e paragraphe, les mots « article L. 135-7 du code du travail » sont remplacés par les mots « article R. 2262-1 et suivants du code du travail ».

Article 13
Exercice du droit syndical

Dans le 2e paragraphe du d, les mots « l'article L. 412-11, 3e alinéa, du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2143-4 du code du travail ».

Dans le 4e paragraphe du d, les mots « l'article L. 412-12 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2143-5 du code du travail ».

Dans le 6e paragraphe du d, les mots « l'article L. 412-20, alinéa 4, du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2143-16 du code du travail ».

Article 20
Modalités de vote

Dans le 2e paragraphe, les mots « l'article L. 423-14 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2314-24 du code du travail ».

Article 26
Composition du comité

Les mots « l'article L. 433-10 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2324-22 du code du travail ».

Article 30
Commissions

Les mots « l'article L. 434-7 du code du travail » sont remplacés par « aux articles L. 2325-22, L. 2325-26 et L. 2325-34 du code du travail ».

Article 33
Embauchage. - Période d'essai

Le point 1 « Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services de la main-d'oeuvre. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct » est supprimé.

Le point 3 « Il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite » est supprimé.

Les points 2 à 10 sont renumérotés en conséquence.

Dans le point 3 nouveau, les mots « à celui établi sur la base de 39 heures hebdomadaires (ou 169 heures par mois) » sont remplacés par « à la durée légale de 151,67 heures par mois ou 35 heures hebdomadaires ».

Dans le point 4 nouveau, 1er paragraphe, les mots :

- « 1 mois pour les employés et ouvriers » sont remplacés par « 2 mois pour les employés et ouvriers » ;
- « 2 mois pour techniciens, les agents de maîtrise et assimilés » sont remplacés par « 3 mois pour techniciens, les agents de maîtrise » ;
- « 3 mois pour les ingénieurs et cadres » sont remplacés par « 4 mois pour les ingénieurs et cadres ».

Dans le 2e paragraphe du point 4 nouveau, les mots « préavis ni » sont supprimés.

Un paragraphe 3 est ajouté au point 4 nouveau comme suit :

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

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

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

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

Le point 8 « Une période d'essai différente, non renouvelable, peut être décidée également d'un commun accord pour un autre poste mieux adapté aux aptitudes du candidat.

Au cours de cette période d'essai, les parties se préviendront au minimum 1 semaine à l'avance pour les ouvriers et employés, 15 jours pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés, 1 mois pour les cadres », est supprimé.

Le point 10 « A la fin de celle-ci, chaque salarié recevra notification de sa fonction, de son coefficient hiérarchique et de son salaire » est supprimé.

Article 34

Modification du contrat de travail

Dans le 1er paragraphe, les mots « de 8 jours et qui commence à courir à compter de la date à laquelle la proposition de mutation lui a été faite par écrit » sont remplacés par :

« - de 15 jours dans le cas d'un motif non économique ;

- de 1 mois dans le cas d'un motif économique ;

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

Dans le 3e paragraphe, les mots « une classification supérieure, le changement dans le libellé du bulletin de salaire vaudra notification à l'intéressé » sont remplacés par « de classification, sa formalisation par un avenant au contrat de travail du salarié est obligatoire ».

Article 35

Rupture du contrat de travail. - Préavis

Dans les points 4 et 5, les mots « délai-congé » sont remplacés par « préavis ».

Article 37

Indemnités de licenciement

Le 1er paragraphe est supprimé et remplacé par :

« Tout salarié congédié, sauf faute grave ou lourde, reçoit à partir de 1 an de présence une indemnité calculée comme suit :

- pour moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans. »

Article 38

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

Dans le 1er paragraphe, les mots « la loi du 3 janvier 1975 sur le licenciement économique et les accords sur la sécurité de l'emploi » sont remplacés par « les articles L. 1233-1 et suivants du code du travail ».

Dans le 2e paragraphe, le mot « plan social » est remplacé par « plan de sauvegarde de l'emploi ».

Dans le 3e paragraphe, les mots « les services de la main-d'oeuvre » sont remplacés par « Pôle emploi ».

Dans le 5e paragraphe, les mots « de 15 jours » sont remplacés par « de 1 mois ».

Dans le 10e paragraphe, les mots « les services de la main-d'oeuvre » sont remplacés par « Pôle emploi ».

Article 39

Certificat de travail

Il est ajouté un 5e tiret comme suit :

« - les droits acquis au titre du droit individuel à la formation ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail. »

Article 40

« Appel sous les drapeaux. - Périodes militaires » est remplacé par « Obligations militaires ».

Le point 1 est supprimé.

Article 41

Départ et mise à la retraite

Le point 1 est supprimé et remplacé comme suit :

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

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

Le c est remplacé par un 3 : « Si la mise à la retraite est du fait de l'employeur, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale du licenciement. »

Article 43

Durée légale

L'article 43 est supprimé et remplacé par :

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

Article 44

Durée du travail

Le point 1 « 1. A compter du 1er décembre 1983, la durée du travail est fixée à 39 heures » est supprimé et remplacé par le titre « 1. Durées du travail ».

Il est ajouté un point 1.1. nouveau : « Durée quotidienne », qui reprend les dispositions de l'article 1.4.2 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 et de l'article 1er de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, secteur alimentaire.

Il est ajouté un point 1.2 nouveau : « Répartition du temps de travail sur la semaine », qui reprend les dispositions de l'article 1.6 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 avec la modification suivante : « l'article L. 212-2, alinéa 3, du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3122-47 du code du travail ».

Les dispositions du point 2 « Heures supplémentaires » sont supprimées.

Il est ajouté un point 2.1 nouveau : « Contingent d'heures supplémentaires », qui reprend les dispositions de l'article 1.7 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 modifié par l'accord du 13 avril 2006 portant avenant à l'accord de classification du 5 mai 1992 et à l'accord ARTT du 14 décembre 2001 sur les salaires, le temps de travail et la garantie d'ancienneté.

Il est ajouté un point 2.2 nouveau : « Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent », qui reprend les dispositions de l'article 1.8 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 avec la modification suivante : « l'article L. 212-5 du code du travail » est remplacé par : « l'article L. 3121-24 du code du travail ».

Dans le 1er paragraphe du point 3 « Mesures d'assouplissement », les mots « sous réserve de respecter les dispositions du paragraphe 6 » sont supprimés.

Il est ajouté au point 3 un paragraphe comme suit :

« Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause la validité et les clauses des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus antérieurement à l'accord ARTT du 14 décembre 2001 dans les entreprises. Ces accords pourront déroger à ces dispositions, notamment en matière d'aménagement, de réduction du temps de travail et de rémunération. »

Les dispositions du point 3.1 « Modulation » sont remplacées par les dispositions de l'article 2.1 « Modulation du temps de travail » de l'accord ARTT du 14 décembre 2001 et par les dispositions de l'article 4 « Modulation du temps de travail » de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, secteur alimentaire.

Dans le sous-titre « Définition » de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, les mots « dans les conditions de l'article L. 212-8 du code du travail » sont remplacés par « dans les conditions définies dans le code du travail ».

Dans le sous-titre « Décompte et paiement des heures supplémentaires » de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, les mots « à l'article L. 212-5 du code du travail » sont remplacés par « aux articles L. 3121-20, L. 3121-22 et L. 3121-23 ainsi qu'aux articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail ».

Dans le sous-titre « Contingent annuel d'heures supplémentaires » de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, les mots « à 120 heures » sont remplacés par « conformément à l'article 2.1 nouveau ».

Les dispositions du point 3.2 « Horaires décalés. - Travail par roulement » sont complétées par les dispositions de l'article 3 « Travail par cycle » de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, secteur alimentaire.

Dans le paragraphe 3 de l'article 3 de l'avenant secteur alimentaire, les mots « à l'article L. 212-7-1 du code du travail » sont remplacés par « aux articles L. 3122-2, L. 3122-3 et L. 3122-5 du code du travail ».

Il est ajouté un point 3.3 nouveau : « Conventions de forfait annuelles », qui reprend les dispositions de l'article 2.3 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, modifié par les dispositions de l'article 2 relatives à la « Convention de forfait annuelle en jours » de l'accord du 13 avril 2006 portant avenant à l'accord de classification du 5 mai 1992 et à l'accord ARTT du 14 décembre 2001 sur les salaires, le temps de travail et la garantie d'ancienneté.

Dans le B de l'article relatif à la « Convention de forfait annuelle en heures », les mots « Sans préjudice des dispositions transitoires prévues par la loi du 19 janvier 2000 » sont supprimés.

Dans le 2e tiret, les mots « 1 780 heures en 2002 puis 1 770 heures en 2003 puis » et « à partir de 2004 » sont supprimés.

Il est ajouté un point 3.4 nouveau : « Compte épargne-temps », qui reprend les dispositions de l'article 3.1 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001.

Dans le sous-titre « Objet » de l'article 3.1 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, les mots « conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail » sont remplacés par les mots « dans les conditions du code du travail ».

Dans le sous-titre « Alimentation du compte épargne-temps » de l'article 3.1 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, 3e tiret, les mots « l'article L. 212-5 du code du travail » sont remplacés par « les articles L. 3121-24 et L. 3121-25 du code du travail ».

Dans le sous-titre « Alimentation du compte épargne-temps » de l'article 3.1 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, 4e tiret, les mots « dans le cadre de l'article L. 441-8 du code du travail » sont remplacés par « dans les conditions fixées par le code du travail ».

Il est ajouté un point 3.5 nouveau : « Réduction du temps de travail sous forme de repos », qui reprend les dispositions de l'article 2.2 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001.

Le titre du point 4 « Repos hebdomadaire » est modifié comme suit : « Repos ». Les dispositions du point 4 sont supprimées.

Il est ajouté un point 4.1 nouveau : « Repos quotidien », qui reprend les dispositions de l'article 2 « Repos quotidien » de l'avenant du 14 décembre 2001 à l'accord du 14 décembre 2001 sur l'ARTT, secteur alimentaire.

Il est ajouté un point 4.2 nouveau : « Repos hebdomadaire » comme suit :

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

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

Les dispositions du point 6 « Travail à temps partiel » sont supprimées et remplacées par les dispositions de l'article 2.5 « Garanties accordées aux salariés à temps partiel » de l'accord ARTT du 14 décembre 2001.

Dans le sous-titre « Garanties accordées aux salariés à temps partiel » de l'article 2.5 de l'accord ARTT du 14 décembre 2001, les mots « l'article L. 212-4-5 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 3123-8 du code du travail ».

Article 48

Absences pour maladie ou accident

Dans le 2e paragraphe du 1, les mots : « Si l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai, le contrat de travail sera rompu et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention » sont remplacés par : « Dans le cas où l'intéressé n'a pas repris son travail dans ce délai et si les absences dépassant les délais ci-dessus entraînent des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et imposent le remplacement effectif définitif de l'intéressé, l'employeur aura, à l'expiration desdits délais, la faculté de procéder au licenciement du collaborateur malade ou accidenté et le salarié recevra alors l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées par la convention. »
Le point 2 « Nécessité de remplacement définitif » est supprimé.

Article 51 Congés payés

Dans le 2e paragraphe, les mots « de 1 mois » sont remplacés par « de 10 jours ».

Article 52 Congés exceptionnels

Le 3e tiret « Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours » est remplacé par « Décès du conjoint, du pacsé, du concubin notoire ou d'un enfant : 3 jours ».
Le 8e tiret « Présélection militaire : 3 jours » est remplacé par « Appel de préparation à la défense nationale : 1 jour ».
Un nouveau tiret est ajouté comme suit :
« - naissance, adoption d'un enfant : 3 jours. »

Article 53 Maladie

Dans le point 1, 3e tiret, le mot « 11e » est remplacé par « 8e ».
Le 1er paragraphe du point 2 :
« Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

- de 1 à 3 ans d'ancienneté :
- pendant 20 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
- pendant les 20 jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération ;
- après 3 ans d'ancienneté :
- pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler ;
- pendant les 30 jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération »,

est supprimé et remplacé par :
« Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :
A partir de 1 an d'ancienneté :

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

Dans le 2e paragraphe du point 2, les mots « 3 années » sont remplacés par « 1 année ».

Article 54 Maternité

Dans le point 1 « Période précédant le congé maternité », il est ajouté la phrase suivante :
« Les femmes enceintes au forfait annuel en jours s'organiseront pour bénéficier d'une mesure équivalente dans le cadre de l'organisation de leur travail. »
Dans le 1er paragraphe du point 2, les mots « indemnisé à 90 % par la sécurité sociale » sont supprimés.

Article 57 bis Formation des membres du CHSCT

Dans le 1er paragraphe, les mots « l'article L. 236-10 du code du travail » sont remplacés par « les articles L. 4523-10, L. 4614-14 et L. 4614-16 du code du travail ».

Article 58 Matériel de protection

Dans le 1er paragraphe, les mots « pour assurer la sécurité des travailleurs » sont remplacés par « pour assurer, de manière collective, la sécurité des salariés ».

Article 59 Installations sanitaires

Dans le 1er paragraphe sont ajoutés après « vestiaires » les mots suivants : « (hommes/ femmes) ».

Article 63
Formation professionnelle

Dans le 1er paragraphe est ajouté « notamment » avant « assurée soit par l'apprentissage ».

Classifications

(Accord du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010)

Dans le point 3 du II « Description du système », il est ajouté un 4e tiret : « - technique : entretien, installation, réparation, contrôle technique ».
Dans le point B « Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire) », au 1er paragraphe du a, les mots : « (cf. nota) » sont supprimés.
Le dernier paragraphe du B « Nota. - A titre transitoire, en raison des contraintes techniques et financières liées à la mise en place de la nouvelle classification, la majoration applicable en 1993 sera de 1 % » est supprimé.
L'ensemble du titre V « Mise en application » est supprimé.

Avenant I. - Cadres
Article 3
Durée du travail

Les premier et deuxième alinéas de l'article 3 sont supprimés.

Article 4
Indemnité de licenciement

Le a de l'article 4 :
« a) Cadre ayant de 2 à 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement : 1/10 de mois par année de présence, le calcul étant effectué sur le salaire moyen des 3 derniers mois »,
est supprimé et remplacé par :
« a) Cadre ayant de 1 à 5 ans de présence dans l'entreprise au moment du licenciement : 2/10 de mois par année de présence ; ».
Le 2e paragraphe du b de l'article 4 :
« sans pouvoir dépasser un maximum de 12 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois »,
est supprimé et remplacé par :
« Le calcul est effectué sur la base du 12e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis. L'indemnité ne pourra dépasser un maximum de 12 mois. »

Avenant II. - Agents de maîtrise, techniciens et assimilés

Le titre de l'avenant II est modifié comme suit : « Agents de maîtrise et techniciens ».

Secteur alimentaire
Article 4
Indemnité de licenciement

L'article 4 de l'avenant II « secteur alimentaire » est supprimé et remplacé par :
« Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise ou au technicien ayant au moins 1 an d'ancienneté licencié dans les conditions ci-après : 2/10 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans.
Lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien licencié pour motif économique est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est la suivante :

- 2/10 de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus ;
- 3/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 10 ans,
sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois, le calcul étant effectué sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois, le tout majoré de 20 %.
Cette indemnité ne pourra jamais être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. »

Article 5
Départ en retraite

Dans le 1er alinéa de l'article 5, les termes « ou assimilés » sont supprimés.

Le 4e paragraphe de l'article 5 : « Agent de maîtrise ayant 2 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans), sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois » est supprimé et remplacé par :

« Agent de maîtrise ou technicien ayant 2 ans et plus de présence dans l'entreprise : 2/20 de mois par année de présence (en outre, l'agent de maîtrise ou le technicien ayant plus de 15 ans de présence dans l'entreprise aura 1/20 de mois supplémentaire pour la tranche après 10 ans), sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois. »

Dans le 5e alinéa de l'article 5, les termes « l'agent de maîtrise » sont remplacés par « du salarié ».

Article 6

Maladie

Dans le 1er paragraphe de l'article 6, les termes « ou assimilés » sont supprimés.

Dans le 1er paragraphe de l'article 6, le terme « 11e » est supprimé et remplacé par « 8e ».

Dans le dernier alinéa de l'article 6, les termes « 10 jours » sont supprimés et remplacés par « 7 jours ».

Secteur non alimentaire

Article 4

Indemnité de licenciement

L'article 4 de l'avenant II « secteur non alimentaire » est supprimé et remplacé par :

« Une indemnité de licenciement est accordée à l'agent de maîtrise ou au technicien ayant au moins 1 an d'ancienneté licencié dans les conditions ci-après : 2/10 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 pour les années au-delà de 10 ans.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien licencié pour motif économique est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité est la suivante :

- 2/10 de mois par année de présence dans la tranche de 0 à 9 ans inclus ;

- 3/10 de mois par année de présence dans la tranche à partir de 10 ans,

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

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

Article 5

Départ en retraite

Dans le premier alinéa de l'article 5, les termes « ou assimilés » sont supprimés.

Au 1er tiret de l'article 5, les termes « ou technicien » sont ajoutés après les termes « agent de maîtrise ».

Au 2e tiret de l'article 5, les termes « ou technicien » sont ajoutés après les termes « agent de maîtrise » dans la première et dans la deuxième phrase.

Dans le dernier alinéa de l'article 5, les termes « de l'agent de maîtrise » sont remplacés par « du salarié ».

Article 6

Maladie

Dans le 1er paragraphe de l'article 6, les termes « ou assimilés » sont supprimés.

Dans le 1er paragraphe de l'article 6, le terme « 11e » est supprimé et remplacé par « 8e ».

Dans le dernier alinéa de l'article 6, les termes « 10 jours » sont supprimés et remplacés par « 7 jours ».

Avenant III. - Représentants

Dans le 1er paragraphe, les mots « 29 k et suivants du livre Ier du code de travail » sont remplacés par les mots « L. 7311-1 et suivants du code de travail ».

Dans le 2e paragraphe, les mots « par la loi du 18 juillet 1937, modifiée par la loi du 7 mars 1957 (art. 29 k et suivants du livre Ier du code de travail) » sont remplacés par les mots « les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail ».

Avenant IV. - Personnel de livraison et de vente

Article 2

Période d'essai

Dans le 1er paragraphe, les mots « de 1 mois » sont remplacés par les mots « de 2 mois ».

Le 2e paragraphe :

« Pendant le premier mois, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnités. Pendant le second mois, les parties se préviendront au moins 5 jours à l'avance », est supprimé.

Dans le 3e paragraphe, les mots « de 1 mois » sont remplacés par les mots « de 2 mois ».

Il est ajouté un 4e paragraphe comme suit :

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

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

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

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

Article 5

Responsabilité des personnels de vente et de livraison

Dans le 1er paragraphe, il est ajouté le mot « responsables » après les mots « En cas de vol, les personnels ».

Dans le 2e paragraphe, les mots « sera considéré comme temps de travail et ne devra pas entraîner une perte de salaire pour le chauffeur. Cette disposition est applicable à toute personne appelée à conduire pour l'entreprise un véhicule de plus de 3,5 tonnes » sont supprimés et remplacés par « dans l'entreprise, leur supérieur hiérarchique ».

Avenant particulier. - Produits surgelés, congelés et glaces

Article 6

Période d'essai

L'article 6 de l'avenant particulier « Produits surgelés, congelés et glaces » est supprimé et remplacé par :

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

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

Les parties peuvent, d'un commun accord, décider de renouveler cette période pour une durée identique.

L'accord doit être constaté par écrit.

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

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

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

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

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Accord du 17 avril 2013 relatif à l'aménagement du temps de travail sur l'année

UCAPLAST ;

VCI ;

FEDA ;

FEDIN ;

SNGFGBT ;

UNCGFL ;

FGME ;

SNPRS ;
FNCPLA ;
SYNDIGEL ;
FND ;
FNGFC ;
UPCP ;
FENSCOPA ;
CGI ;
NAVSA ;
SNDPC ;
FNAS.
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT.

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, tel qu'institué par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Il ne se substitue pas aux dispositions de l'accord de branche du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, lequel demeure en vigueur.
L'objectif du présent accord est de permettre une application du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année, prévu par la loi du 20 août 2008, au sein de la branche des commerces de gros.

Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

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

Article 2

En vigueur non étendu

Les entreprises relevant de la convention collective des commerces de gros (3044) peuvent aménager le temps de travail de leurs salariés à temps plein sur une période de 12 mois consécutifs, dans les conditions de l'article L. 3122-2 du code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures de travail effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'entreprise soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas, au cours de ladite période de 12 mois consécutifs, une moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine et, en tout état de cause, un maximum de 1 600 heures.

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

Article 4

En vigueur non étendu

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient :

- soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
 - soit sur toute autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.
- A titre transitoire, lors de la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord, la période de référence sera d'une durée équivalente au nombre de mois restant à courir avant l'échéance de la période de référence de 12 mois consécutifs telle que définie par le présent article.

Article 5 En vigueur non étendu

5.1. Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire, définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise, est portée à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, 30 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

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

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

5.2. Amplitude des variations d'horaire

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

Pour les secteurs alimentaires, la durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre un maximum de 48 heures, dans la limite de 16 semaines pouvant être programmées par périodes ne dépassant pas 2 semaines consécutives. Elle ne peut en tout état de cause excéder 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à 0 heure. En revanche, lorsque la programmation indicative des variations d'horaire prévoit des semaines travaillées, celles-ci doivent prévoir une durée minimale garantie de 4 heures consécutives de travail par jour.

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

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

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

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

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

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

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

Article 6 En vigueur non étendu

Constituent des heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de la limite légale annuelle de 1 600 heures.

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

Article 7 En vigueur non étendu

7.1. Lissage de la rémunération

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

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

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

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

7.2. Incidence des absences des salariés

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

Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération, laquelle s'apprécie par rapport au nombre d'heures de travail prévues au titre de la

programmation indicative des variations d'horaire, au cours de la période d'absence. Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée.

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

7.3. Embauche ou départ en cours de période de référence

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

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

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

Article 8

En vigueur non étendu

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

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

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie signataire souhaitant le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Accord du 17 avril 2013 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FEDIN ;

Le SNGFGBT ;

L'UNCGFL ;

La FGME ;

Le SNPRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;
La FNGFC ;
L'UPCP ;
La FENSCOPA ;
Le CGI ;
La NAVSA ;
Le SNDPC ;
La FNAS,
La FNECS CFE-CGC ;
La FGTA FO ;
La CSFV CFTC ;
La FNAA CGC ;
La FS CFDT,

En vigueur étendu

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées précise que constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le présent accord traduit la volonté de la branche de promouvoir et de développer l'emploi des salariés handicapés, de rappeler l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés et de prendre en compte :

- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap ;
- la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les caractéristiques de la branche qui comporte une grande majorité de petites entreprises.

En 2010, 1 431 établissements relevant de la CCN des commerces de gros et soumis à l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés ont versé leur contribution à l'AGEFIPH :

- 68 % des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 0 et 1,99 % ;
- 28 % des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 2 et 3,99 % ;
- 4 % des établissements avaient atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés compris entre 4 et 5,99 %.

Après 3 années de partenariat entre la branche des commerces de gros et l'AGEFIPH, un diagnostic a été réalisé en vue d'obtenir un état des lieux pour évaluer le niveau d'information et l'implication des entreprises de la branche mais aussi pour définir les leviers d'action et les outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés dans le développement de l'emploi des personnes handicapées.

Ce diagnostic a mis en valeur plusieurs analyses parmi lesquelles :

- une marge de progression du taux d'emploi dans les entreprises soumises à l'obligation compte tenu, d'une part, de la méconnaissance et la sous-utilisation des aides et réseaux adéquats et, d'autre part, de la difficulté à concrétiser une embauche de personnes handicapées faute de candidats ;
- une attitude face à l'emploi des travailleurs handicapés qui peut être améliorée, il faut lever les appréhensions quant à la possibilité de concilier handicap et exercice d'un métier dans le commerce interentreprises ;
- la nécessité d'inciter vivement les entreprises à mettre en place une formation des managers sur l'emploi des personnes handicapées ;
- la nécessité, pour la branche, d'impulser et d'étendre les politiques actives d'insertion et de reclassement dédiées au développement de l'embauche des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés pendant leur parcours professionnel.

Le présent accord fixe les orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées et encourage la signature d'accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Toute négociation devra débuter par un état des lieux permettant de :

- faire le point sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans le périmètre considéré ;
- cerner les besoins en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- proposer des solutions concrètes en matière de démarches, méthodes, moyens techniques et humains à mettre en place afin de parvenir à des objectifs déterminés ;
- fournir les éléments d'informations nécessaires au parfait éclairage du débat, lesquels devront être fournis à la première réunion de négociation de l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Le présent accord identifie plusieurs thèmes prioritaires afin de faciliter et de développer l'accès et le maintien dans l'emploi de salariés handicapés au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés, les personnes handicapées avec l'appui des structures compétentes.

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective nationale des commerces de gros.

Les entreprises de 20 salariés et plus directement assujetties à l'obligation d'emploi visées aux articles L. 5212-2 et suivants du code du travail sont directement

concernées par les termes du présent chapitre et des actions engagées ou préconisées par la branche. Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus s'attacheront à mettre en oeuvre les dispositions conventionnelles qui suivent.

Article 2 En vigueur étendu

Les interlocuteurs sociaux de la branche souhaitent mettre en place une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs handicapés (guides, fiches pratiques...). Ils assureront notamment :

- une information en direction des entreprises, des salariés, des institutions représentatives du personnel ;
- une information en direction des institutions et réseaux en charge de l'emploi de personnes handicapées (AGEFIPH, Cap emploi...), notamment sur les profils de poste recherchés par les entreprises, les offres d'emploi ;
- une information sur les formations spécifiques existantes.

Et d'autre part :

- une sensibilisation adaptée en direction des salariés (handicapés ou pas) et des institutions représentatives du personnel pour permettre une meilleure intégration de la personne handicapée ;
- une information aux modalités et conséquences de la reconnaissance du handicap, étant entendu que cette démarche reste individuelle, volontaire et confidentielle de la part de l'intéressé.

Un certain nombre d'actions de communication ont déjà été réalisées dans la branche à destination des entreprises afin de les accompagner dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, et ce dans le cadre de la convention de partenariat existante entre Intergros et l'AGEFIPH :

- création d'un guide pratique pour agir en faveur de l'emploi et la formation des salariés handicapés en 2010 ;
- organisation de réunions d'information et/ou événements dédiés ;
- envoi de newsletters ;
- création et mise à jour d'un site internet dédié au handicap : plaquette d'information, rubrique actualités, réalisation de vidéos/témoignages, insertion de liens partenaires...

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à poursuivre et amplifier ces actions de communication auprès des entreprises et des salariés de la branche.

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Améliorer les conditions d'accueil des travailleurs handicapés

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes de négociation annuelle visés par le code du travail. Le taux d'emploi des personnes handicapées constaté dans le cadre de la branche traduit la réticence de certaines entreprises face à l'emploi des personnes handicapées, et une très forte disparité dans les pratiques, selon les tailles des entreprises.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, chaque entreprise s'emploie à sensibiliser l'ensemble du personnel sur le handicap. En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, il met en place les actions visant à :

- lever les idées reçues sur le handicap ;
- favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise par des outils de communication ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leurs handicaps ;
- mettre en place des formations pour les personnes participant au processus de recrutement ou pour les salariés (notamment élus du CHSCT, CE, DP ou de la DUP) en vue de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés.

Sur le plan qualitatif, l'exemplarité d'initiatives mises en place par des entreprises constitue un levier intéressant dans le cadre d'une mutualisation des bonnes pratiques au niveau national (ex. : vidéos/témoignages sur le site dédié Handicap d'Intergros...).

3.2. Etre en relation avec des établissements adaptés et des services d'aide par le travail

Si l'embauche directe doit être naturellement privilégiée, pour autant le recours à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec :

- les entreprises adaptées ;
 - des établissements et services d'aide par le travail autorisés,
- peut constituer une solution pour l'emploi des personnes handicapées et favoriser le passage d'un établissement du « secteur protégé » vers le milieu ordinaire de travail. De plus, les entreprises peuvent accueillir les personnes handicapées « détachées » de ce secteur, afin d'en apprécier les capacités professionnelles ou prévoir de les embaucher directement. Un soutien financier par l'AGEFIPH à la sortie du milieu protégé a été créé sous certaines conditions. L'Etat peut attribuer une aide financière (du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés), suivant l'article L. 5213-10 du code du travail.

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Favoriser le maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle qu'en soit l'origine, constitue une véritable priorité pour les entreprises et doit les inciter à rechercher l'ensemble des moyens de nature à en assurer l'effectivité.

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, en lien étroit avec le médecin du travail, le CHSCT ou à défaut les autres instances, développer les mesures d'aides et d'accompagnement sont les axes de la politique à conduire au sein de l'entreprise pour assurer le retour et le maintien à l'emploi des travailleurs handicapés. L'entreprise, à l'initiative ou non du salarié, et, en tout état de cause, avec son accord, envisagera des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance d'inaptitude après avis du médecin du travail et proposer dans la mesure du possible des aménagements de postes et/ou d'horaires ou encore organiser des stages pour faciliter le reclassement des personnes concernées. L'entreprise devra en tant que de besoin faire appel à des experts qualifiés (ergonomes, INRS, ANACT...), utiliser les études ergonomiques nécessaires et mettre en oeuvre les moyens techniques, voire organisationnels utiles (ex. : logiciel informatique spécifique, fauteuil ergonomique...). Pour cela il est possible de faire appel au conseiller SAMETH (1) régional, qui aide les entreprises à faire un point sur leurs besoins et les oriente vers l'aide la mieux adaptée.

(1) SAMETH est un service AGEFIPH pour faciliter le maintien des personnes dans l'entreprise du secteur privé et les établissements du secteur public.

4.2. Budget relatif à l'aménagement du poste de travail

Des aménagements techniques du poste de travail et de l'organisation du travail peuvent s'avérer nécessaires pour permettre la compatibilité du handicap et du poste, pour ce faire des aides spécifiques peuvent être sollicitées auprès de l'AGEFIPH. Il s'agit d'aides financières destinées notamment à compenser le handicap mais également des prestations réalisées par des experts sélectionnés et financés par l'AGEFIPH (www.agefiph.fr).

Il est rappelé que les travaux d'aménagement pour l'accessibilité des locaux de travail sont des obligations de la loi qui incombent aux entreprises et que ces travaux ne peuvent pas être financés par ce budget.

Article 5 En vigueur étendu

Les entreprises doivent prendre toutes mesures visant à éliminer toute forme de discrimination des salariés handicapés. Cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne dans l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

Ces mesures pourront prendre la forme, notamment, d'entretiens professionnels adaptés dont les modalités seront précisées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne sera un frein à une progression dans l'entreprise. Les salariés handicapés nouvellement embauchés ou en poste suivront des formations leur donnant les compétences nécessaires pour assumer les missions qui leur sont confiées. Un aménagement approprié de leur temps de travail sera recherché à ces fins.

Les entreprises de la branche, en liaison avec l'OPCA Intergros, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF, les plans de formation des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

Un point sur ces questions sera présenté aux institutions représentatives du personnel. Les IRP compétentes devront être identifiées dans l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. L'employeur et les représentants du personnel pourront être accompagnés par un représentant de l'AGEFIPH ou de toute autre institution compétente.

Article 6 En vigueur étendu

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel (CE, DP, DUP, CHSCT...) doivent permettre l'intégration des salariés handicapés à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

Article 7 En vigueur étendu

L'objectif premier en matière de formation est de rendre les dispositifs de formation accessibles aux personnes handicapées. La qualification professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences et de qualifications est un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier.

7.1. S'appuyer sur un réseau d'accueil extérieur

Les signataires incitent les entreprises à se tourner vers les institutions compétentes pour le recrutement et l'intégration des personnes handicapées afin d'établir avec celles-ci un vrai partenariat : AGEFIPH, Pôle emploi, associations régionales ... L'AGEFIPH est un des acteurs de la mise en oeuvre de la politique de l'emploi des personnes handicapées conçue et conduite par l'Etat en lien avec les partenaires sociaux. Elle peut financer des projets.

7.2. Développer la formation qualifiante des handicapés

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent pour les signataires un public devant être privilégié dans le cadre des actions de professionnalisation afin de maintenir leur employabilité en tenant compte de leurs particularités.

L'employeur s'efforce à ce que les actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficulté de déplacement, durée du stage, matériels ... En cas de nécessité, des formations spécifiques seront mises en oeuvre pour les tuteurs de salariés handicapés dans les conditions fixées par l'article 9 de l'avenant n° 2 à l'accord-cadre du 16 décembre 1994.

Article 8

En vigueur étendu

Tout salarié qui souhaite obtenir ou renouveler le statut de travailleur handicapé auprès du service public compétent bénéficiera sur justificatif d'une journée d'absence rémunérée au titre des démarches administratives à entreprendre.

Article 9

En vigueur étendu

Compte tenu des difficultés de reclassement parfois plus importantes pour les salariés handicapés, il sera tenu compte, de façon toute particulière, de la situation de handicap dans les critères d'ordre des licenciements.

Article 10

En vigueur étendu

Les salariés dont le handicap reconnu nécessite un suivi médical particulier peuvent s'absenter de l'entreprise sur présentation d'un certificat médical.

(1) Article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 4624-28 du code du travail.

(Arrêté du 7 novembre 2013 - art. 1)

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de l'extension de ce dernier, avec l'engagement de se revoir dans les 3 mois précédant la fin de l'accord.

Un bilan de la mise en oeuvre de l'accord sera fait annuellement.

Article 12

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative d'une seule des parties signataires. Elle doit être notifiée à toutes les parties signataires et non signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision sera accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Les négociations devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de la première présentation de ladite demande de révision afin d'arriver à la conclusion d'un avenant de révision.

Cet avenant devra être signé par au moins l'une des organisations syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

Cet avenant sera soumis aux mêmes formalités de dépôt et d'extension.

Cet avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du précédent accord qu'il modifie conformément aux dispositions légales.

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Avenant n° 1 du 23 janvier 2014 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif à la prévoyance

UCAPLAST ;
VCI ;
FEDA ;
FEDIN ;
SNGFGBT ;
UNCGFL ;
FGME ;
SNPRS ;
FNCPLA ;
SYNDIGEL ;
FND ;
FNGFP ;
UPCP ;
FENSCOPA ;
CGI ;
NAVSA ;
SNDPCP ;
FNAS.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

FNAA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont prévu, lors de l'instauration du régime de prévoyance, de faciliter l'adhésion des entreprises au régime de branche auprès des organismes assureurs recommandés, en mutualisant la prise en charge des sinistres en cours en contrepartie d'une cotisation de 0,04 % prévue pour une durée de 36 mois (art. 2.3 de l'accord).

Le régime ayant pris effet au 1er avril 2011, les partenaires sociaux ont souhaité prendre acte de la situation financière du régime de branche, en prévision de l'échéance du 31 mars 2014, qui correspond aux 36 mois à compter de la mise en place du régime.

Après présentation des comptes techniques et financiers des années 2010, 2011 et 2012, les partenaires sociaux forment un constat.

La cotisation supplémentaire de 0,04 % prévue à l'article 2.3 de l'accord s'avère insuffisante pour financer les passifs pris en charge par le contrat de référence lors de sa mise en place.

En effet, au 31 décembre 2012, le passif cumulé de 2,7 millions d'euros n'est financé qu'à hauteur de 21 %.

En outre, les résultats techniques du contrat national de référence ne créent pas d'excédents suffisants pour permettre un refinancement rapide des passifs provisionnés.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux décident de proroger la cotisation supplémentaire de 0,04 % pour une durée minimale de 2 ans.

Ils conviennent de procéder à une nouvelle analyse des comptes en 2015 pour statuer sur la prorogation de cette cotisation supplémentaire.

Il a été convenu ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.3 de l'accord du 18 janvier 2010 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de couvrir la reprise des sinistres en cours selon les modalités prévues à l'article 1.5 par les organismes assureurs auprès desquels le " contrat national de référence " a été souscrit, une cotisation supplémentaire de 0,04 % sera due par les entreprises adhérentes au " contrat national de référence " jusqu'au 31 mars 2016. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er avril 2014.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Accord du 26 juin 2014 relatif à la création de 3 CQP en management commercial

date de dépôt + 1 jour = 29/10/2014

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FEDIN ;

Le SNGFGBT ;

L'UNCGFL ;

La FGME ;

Le PRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

La FNGFP ;
L'UPCP ;
La FENSCOPA ;
La CGI ;
La NAVSA ;
Le SNDCP ;
La FNAS,
La FNECS CFE-CGC ;
La FGTA FO ;
La CSFV CFTC ;
La FS CFDT ;
La CFE-CGC agricole,

Article 1er En vigueur étendu

Conformément à l'article 46 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, les CQP des commerces de gros s'inscrivent au service de l'amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi. Ils concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.

Ils constituent un élément majeur de la politique de certification professionnelle conduite par la branche des commerces de gros en direction des salariés.

Les certificats de qualification professionnelle dans le domaine du management commercial sont créés dans le cadre des objectifs généraux des CQP de la branche des commerces de gros, tels que définis à l'article 1er de l'accord de branche du 18 mai 2010. Ils visent le premier niveau de management dans les métiers commerciaux et concernent des métiers correspondant le plus souvent à des parcours d'évolution interne au sein des entreprises de la branche.

Article 2 En vigueur étendu

La branche des commerces de gros crée trois certificats de qualification professionnelle (CQP) correspondant aux qualifications suivantes :

- CQP « Responsable d'unité commerciale » : les responsables d'unité commerciale assurent le relais de la politique de l'entreprise auprès de leur équipe et veillent à la qualité du service offert aux clients. Ils/elles sont chargé(e)s d'appliquer les procédures en vigueur en matière de gestion commerciale, administrative et budgétaire d'un espace de vente en commerce de gros (agence, carreau...) auquel peut être associé un espace assurant des prestations de services (atelier). En responsabilité directe de la performance de leur unité commerciale, ils/elles sont chargé(e)s d'effectuer des propositions quant à l'adaptation des actions commerciales à l'environnement local et d'assurer la mise en oeuvre des différentes dimensions de la politique de l'entreprise. Ils/elles représentent et valorisent l'image de l'entreprise auprès de ses partenaires. L'équipe à manager se compose de commerciaux, de professionnels de la famille logistique (magasiniers, chauffeurs livreurs...) et parfois de professionnels de la famille technique (mécaniciens, techniciens de maintenance...);

- CQP « Manager d'équipe sédentaire » : les managers d'équipe commerciale sédentaire animent, coordonnent et conduisent l'activité commerciale d'une équipe de vendeurs et/ou télévendeurs. Ils/elles organisent l'activité de leur équipe au quotidien, contrôlent la mise en oeuvre du plan d'appels ou du plan d'actions commerciales, motivent et encouragent leur équipe en lui procurant un soutien technique et méthodologique permanent. Ils/elles assurent le pilotage de l'activité et des performances commerciales de leur équipe ;

- CQP « Manager d'équipe itinérante » : les managers d'équipe itinérante déploient la politique commerciale de l'entreprise sur un territoire ou sur un marché en animant, coordonnant et conduisant l'activité commerciale d'une équipe de vendeurs itinérants. Au sein du territoire ou du marché qui leur est confié, ils/elles assurent le pilotage de l'activité et des performances commerciales et peuvent intervenir directement auprès de la clientèle de l'entreprise en négociant et en concluant les ventes avec les clients en relais de leur équipe. Ils procurent à leur équipe un soutien technique et méthodologique régulier. Ils/elles représentent et valorisent l'image de l'entreprise sur leur territoire ou leur marché.

Article 3 En vigueur étendu

Les CQP dans le domaine du management commercial mis en place par la branche des commerces de gros répondent aux objectifs de l'article 3 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Leurs publics sont ceux décrits dans ce même article. Leurs modalités d'élaboration sont décrites à l'article 4 de ce même accord de branche. Les référentiels de certification des trois CQP créés dans le domaine du management commercial figurent en annexe au présent accord.

Article 4 En vigueur étendu

Le mode d'accès aux CQP des commerces de gros dans le domaine du management commercial permet une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat ainsi qu'une prise en compte des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Parcours des candidats

Le parcours des candidats aux CQP du management commercial est le suivant :

- repérage des compétences maîtrisées et des compétences à développer, à partir du référentiel de compétences du CQP ;
- construction d'un parcours de développement des compétences individualisé, à partir du référentiel de formation du CQP ;
- formation et/ou développement des compétences en entreprise ;
- évaluation des compétences en entreprise, en situation professionnelle réelle notamment, à partir des critères et outils d'évaluation conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des commerces de gros (CPNEFP), cette évaluation étant réalisée par un évaluateur issu de l'entreprise et un évaluateur extérieur à l'entreprise ayant suivi une formation définie par la CPNEFP de la convention collective n° 3044 ;
- validation des compétences par le jury paritaire final et délivrance de tout ou partie de la certification.

Conformément à la loi du 17 janvier 2002, tout ou partie des CQP des commerces de gros pourra être obtenu par la validation des acquis de l'expérience.

Conformément à l'accord de branche du 18 mai 2010, chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, tuteur, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Organisation de l'évaluation en entreprise

L'évaluation en entreprise est réalisée par un évaluateur de l'entreprise et un évaluateur extérieur, définis conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Ces deux évaluateurs doivent impérativement avoir suivi une formation définie et dispensée par la branche sur les CQP (principes, méthode, outils ...) conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Pour assurer la neutralité des opérations d'évaluation, un évaluateur extérieur qui est intervenu soit dans le repérage des acquis, soit dans la formation d'un candidat ne peut pas participer à l'évaluation en entreprise pour ce même candidat.

Validation des CQP par le jury paritaire final

Les CQP du management commercial sont validés conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010. Le jury paritaire final dispose, s'il le souhaite, pour chaque candidat du livret de repérage des acquis, du livret d'évaluation en entreprise et du dossier professionnel du candidat.

Pour chaque unité de compétences, le jury paritaire considère la compétence validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est positive et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est positive. Il considère la compétence non validée si l'évaluation de l'évaluateur entreprise est négative et que l'évaluation de l'évaluateur extérieur est négative.

Si les avis de ces deux évaluateurs ne sont pas concordants, le jury paritaire final examine dans le fond le dossier du candidat et statue. Les décisions se prennent alors conformément à l'article 5 de l'accord du 10 juillet 1997, à l'avenant du 5 avril 2000 et à l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Recours des candidats

Il s'effectue conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

Article 5

En vigueur étendu

Les parcours des candidats salariés dans une entreprise de commerce de gros seront pris en charge par l'OPCA de la branche, conformément aux décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, dans le cadre :

- du contrat de professionnalisation ;
- de la période de professionnalisation ;
- du compte personnel de formation ;
- du plan de formation.

Article 6

En vigueur étendu

Le positionnement des CQP du management commercial dans la classification de la convention collective nationale n° 3044 s'effectue comme suit :

- CQP « Manager d'équipe sédentaire » : niveau VI, échelon 2 ;
- CQP « Manager d'équipe itinérante » : niveau VI, échelon 2 ;
- CQP « Responsable d'unité commerciale » : par exception aux règles définies dans l'avenant I « Cadres » de la classification de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044, les salariés ayant obtenu le CQP « Responsable d'unité commerciale », exerçant effectivement l'emploi, seront classés au niveau VII, échelon 1, avec les règles de progression d'échelon applicables à ce niveau.

Une prime exceptionnelle d'un montant de 20 % du salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au positionnement du CQP est versée au candidat par l'entreprise lors de l'obtention du CQP.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 18 mai 2010, sont bénéficiaires du niveau et de l'échelon de classification figurant ci-dessus ainsi que de la prime exceptionnelle les salariés ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « Responsable d'unité commerciale »

Référentiel d'activités

Pilotage de l'activité commerciale de l'unité commerciale :

Recueil d'informations sur le marché local : présence de la concurrence, évolution de ses implantations, environnement économique, projets locaux susceptibles d'avoir un impact sur la demande...

Recueil d'informations sur les résultats des activités commerciales : chiffre d'affaires, marge, frais, mouvements dans le fichier clients, structure du portefeuille clients...

Elaboration d'un budget prévisionnel (chiffre d'affaires et marge de son périmètre).

Examen des indicateurs commerciaux, analyse des tableaux de bord, interprétation des résultats.

Proposition d'actions correctives.

Comparaisons périodiques, territoriales...

Suivi des paiements et des encours.

Pilotage du développement de la clientèle.

Pilotage ou réalisation des relances clients et fournisseurs.

Animation de la politique commerciale de l'unité commerciale :

Lancement / pilotage du lancement des actions commerciales définies par l'entreprise et d'actions spécifiques.

Suivi des actions commerciales : actions à réaliser, utilisation des outils d'aide à la vente, des outils et supports marketing, aménagement et animation de l'espace de vente, utilisation du site web de l'entreprise, suivi des résultats, réajustement des actions, contrôle du respect de la réglementation commerciale en vigueur...

Management opérationnel de l'équipe :

Accueil et intégration des nouveaux membres de l'équipe.

Organisation du travail au sein de l'équipe.

Réalisation des plannings.

Transmission et contrôle des consignes.

Conduite d'entretiens individuels périodiques : fixation d'objectifs commerciaux, entretiens annuels d'évaluation, entretiens de recadrage, entretiens professionnels...

Animation de réunions.

Transmission de savoir-faire, développement des compétences.

Sélection de candidats dans le cadre d'un recrutement.

Communication et gestion de la relation clients :

Transmission d'informations à l'équipe sur la politique de l'entreprise et les actions à conduire.

Transmission d'informations aux différents services de l'entreprise.

Valorisation de l'image de l'entreprise auprès des interlocuteurs locaux internes et externes.

Traitement en relais de l'équipe de vente des réclamations complexes et/ou litiges.

Gestion des stocks et des matériels de l'unité commerciale :

Supervision des opérations de réception, de stockage et de livraison.

Contrôle et suivi du niveau et de l'état des stocks.

Supervision des inventaires.

Négociation des retours fournisseurs.

Suivi de l'entretien et de la maintenance des matériels.

Supervision des contrats avec les prestataires (société de nettoyage, maintenance...).

Mise en oeuvre des procédures administratives et QHSE :

Contrôle de l'application des procédures QHSE de l'entreprise.

Mise en oeuvre et suivi des procédures « ressources humaines » de l'entreprise.

Supervision des procédures administratives de contrôle interne : caisse, gestion des flux monétaires lutte contre la démarque...

Alerte en cas d'anomalie.

Référentiel de compétences

Compétence 1. - Mettre en oeuvre un plan d'actions commerciales adapté à son unité commerciale

Identifier les informations clés sur la présence commerciale, l'évolution du marché, la concurrence et le potentiel du périmètre à partir de différentes sources d'information.

Analyser le positionnement commercial de l'unité commerciale dans le périmètre.

Décliner sur son périmètre les orientations commerciales définies par l'entreprise.

Analyser les résultats liés à la mise en oeuvre des actions commerciales et expliquer les écarts entre les résultats obtenus et les résultats prévisionnels.

Compétence 2. - Gérer les stocks et les matériels de l'unité commerciale

Evaluer la conformité des opérations de réception, de stockage, de livraison de produits et de maintenance des matériels en référence aux procédures en vigueur au sein de l'entreprise.

Définir des actions correctives adaptées en cas d'écart identifié.

Optimiser l'organisation et l'utilisation de l'espace de stockage.

Organiser les inventaires et en analyser les résultats.

Evaluer la pertinence d'un retour fournisseur ou d'un retour client et le négocier.

Compétence 3. - Organiser et animer une équipe

Mettre en oeuvre un programme d'intégration en direction des nouveaux membres de l'équipe.

Repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement.

Evaluer et développer les compétences des collaborateurs.

Répartir les activités à réaliser entre les membres de l'équipe.

Planifier et gérer le temps de travail de chaque membre de l'équipe.

Transmettre des consignes aux membres de l'équipe et contrôler leur mise en oeuvre.

Conduire un entretien individuel : entretien annuel d'évaluation, recadrage...

Organiser, préparer et conduire des réunions d'équipe.

Adopter une posture managériale dans ses relations avec l'équipe et ses interlocuteurs.

Compétence 4. - Communiquer avec les clients, les services et les partenaires de l'entreprise

Transmettre des informations pertinentes aux différents services et partenaires de l'entreprise sur les activités de l'unité commerciale en respectant l'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise.

Relayer les bonnes pratiques, les contraintes et problématiques rencontrées au sein de l'unité commerciale auprès de collaborateurs issus de différents services et des membres de son équipe.

Traiter les situations relationnelles difficiles et les réclamations complexes avec les clients en respectant le rôle et le positionnement de chacun ainsi que les procédures en vigueur au sein de l'entreprise.

Identifier au sein de l'entreprise les différents services à associer en fonction des actions à conduire.

Compétence 5. - Organiser et prioriser son activité de responsable d'unité commerciale

Identifier les actions à conduire pour améliorer le fonctionnement de l'unité commerciale et concevoir des plans d'actions adaptés.

Planifier son activité sur le long terme en fonction du plan d'actions à conduire.

Concevoir son planning en fonction des échéances à respecter.

Adapter son organisation aux aléas et événements nouveaux intervenant dans l'activité de l'unité commerciale afin de répondre au mieux aux besoins des clients et aux priorités de l'entreprise.

Prioriser ses activités en fonction de leur degré d'urgence.

Evaluer la pertinence d'intervenir directement auprès d'un client en relais d'un vendeur en fonction du degré d'autonomie du vendeur et des caractéristiques de la situation (urgence, importance...).

Compétence 6. - Contrôler la mise en oeuvre des procédures administratives et de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement

Contrôler au quotidien le respect de la législation, des procédures et des consignes en vigueur, notamment en matière de qualité, d'hygiène, de santé, de sécurité et d'environnement au sein de l'unité commerciale.

Identifier les non-conformités et mettre en oeuvre les actions correctives appropriées.

Expliquer aux membres de l'équipe les enjeux liés à la mise en oeuvre des consignes et outils en vigueur en matière de qualité, d'hygiène, de santé, de sécurité, d'environnement.

Identifier les risques professionnels liés à l'exercice des différents métiers au sein de l'unité commerciale.

Identifier et mettre en oeuvre les actions susceptibles d'améliorer les conditions de travail de l'équipe.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Analyse du périmètre :

Les membres de l'équipe sont incités à recueillir des informations sur le positionnement de la concurrence auprès de différentes sources : visite d'espaces de vente concurrents, recueil de devis, échanges avec les clients, les commerciaux des concurrents...

La fiabilité des informations recueillies est vérifiée.

Les éléments clés susceptibles d'avoir un impact sur l'activité commerciale de l'unité commerciale sont suivis et analysés : évolutions prévisibles de la demande, innovations produits / services, résultats de la concurrence, évolution de l'activité des clients, des prospects...

Le potentiel du secteur est identifié à l'aide de méthodes d'analyse adaptées (identification des opportunités clients ou marchés).

Les parts de marché sont évaluées à partir d'indicateurs objectifs.

Analyse du positionnement de l'unité commerciale sur le périmètre :

Les forces et les faiblesses de l'unité commerciale sur son secteur en termes de clients et de marché sont identifiées.

Des échanges sont conduits au sein de l'équipe commerciale pour identifier les avantages concurrentiels de l'unité commerciale par gammes de produits.

Les prospects à solliciter en priorité sont identifiés.

Les risques liés à la perte de clients importants sont identifiés.

Les impacts de la conjoncture économique sur l'activité sont pris en compte dans l'analyse du positionnement de l'unité commerciale.

Mise en oeuvre des actions commerciales :

La stratégie commerciale de l'entreprise est connue et partagée avec les équipes.

La déclinaison de la stratégie commerciale (agencement et animation de l'espace de vente, campagne d'appels sortants, opérations promotionnelles...) au sein de l'unité commerciale prend en compte les spécificités locales.

Les points clés sur lesquels centrer les efforts en matière d'actions commerciales sont clairement identifiés en lien avec les vendeurs.

Analyse des résultats :

Les tableaux de bord et statistiques disponibles sont régulièrement analysés et expliqués.

Les causes des écarts entre prévisionnel et réalisé, les causes de perte de chiffre d'affaires ou de marge sont identifiées et argumentées.

Les paiements et les encours sont régulièrement suivis et les relances organisées avec l'équipe de vendeurs.

Des plans de correction des écarts sont formalisés.

Critères d'évaluation compétence 2

Supervision des opérations de réception, stockage et livraison :

La chaîne logistique au sein de l'unité commerciale est lisible, claire et cohérente.

Des actions permettant d'optimiser l'utilisation de l'espace de stockage sont mises en oeuvre.

Un suivi des opérations logistiques réalisées au sein de l'unité commerciale est régulièrement réalisé.

Des améliorations sont apportées à l'organisation de la chaîne logistique chaque fois que nécessaire (planification de la réception, tournées, livraisons...).

Gestion des stocks et inventaires :

Des contrôles de l'état des stocks physiques sont effectués de manière régulière en utilisant les outils de gestion de l'entreprise.

Les enjeux d'une bonne gestion des stocks sont expliqués et régulièrement rappelés à l'équipe.

Les inventaires sont réalisés dans le respect des consignes en vigueur dans l'entreprise.

Les écarts d'inventaire sont identifiés et analysés.

Des actions de lutte contre la démarque sont identifiées et mises en oeuvre.

Relations avec les fournisseurs :

Les cas justifiant un retour fournisseur sont identifiés.

Les retours fournisseurs sont justifiés par des éléments probants et négociés dans l'intérêt de l'entreprise et en référence aux contrats passés et aux consignes en vigueur dans l'entreprise.

La procédure de retour fournisseur et de reprise de produits (retours clients) est connue et respectée.

Critères d'évaluation compétence 3

Recrutement :

Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées.

Les profils de recrutement sont adaptés aux spécificités de l'unité commerciale et aux caractéristiques de l'équipe en place.

Les entretiens réalisés permettent à la direction commerciale ou à la direction des ressources humaines de disposer d'éléments fiables sur les candidats (savoir-faire techniques, parcours professionnel, motivation...).

Intégration des nouveaux membres de l'équipe :

Un soin particulier est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe.

Un parcours d'intégration est défini et mis en oeuvre au sein de l'unité commerciale : présentation de l'unité commerciale, des membres de l'équipe...

Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant.

Organisation du travail :

La répartition des activités entre les membres de l'équipe tient compte des forces et des faiblesses de chaque membre de l'équipe.

La charge de travail est répartie de manière équilibrée entre les membres de l'équipe et régulièrement évaluée.

Les plannings sont établis à l'avance, présentés et expliqués.

Les plannings respectent la réglementation en vigueur.

Les consignes données sont claires, réalistes, adaptées aux membres de l'équipe.

La mise en oeuvre des consignes est vérifiée.

Communication avec les membres de l'équipe :

Les réunions d'équipe sont maîtrisées : évaluation du temps à passer sur chaque thématique, nombre de sujets à aborder, priorisation des sujets à traiter et des temps de parole, incitation à la réflexion individuelle et collective, à la prise de parole, formalisation et suivi des résultats et décisions prises...

Les entretiens individuels sont maîtrisés : fixation d'un objectif clair avant chaque entretien, préparation des entretiens, synthèse...

Développement des compétences :

Différents types d'actions de formations sont mises en oeuvre : utilisation du plan de formation de l'entreprise, formation interne individuelle, « trainings » collectifs...

La mise en oeuvre de nouveaux savoir-faire ou de nouvelles compétences par les membres de l'équipe est suivie et mesurée (entretiens de débriefing, observation...).

Posture managériale :

Le manager connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses collaborateurs et l'intègre dans ses actes de management.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs de l'unité commerciale et de la stratégie de l'entreprise.

Les objectifs fixés sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et inscrits dans le temps.

Les objectifs sont expliqués.

L'atteinte des objectifs est contrôlée et des actions correctives sont identifiées.

Les réussites de l'équipe sont valorisées.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs de l'unité commerciale et de la stratégie de l'entreprise.

Les procédures et consignes sont systématiquement et durablement respectées par le manager.

Critères d'évaluation compétence 4

Circulation de l'information au sein de l'entreprise :

L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée.

Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes...).

Relais des pratiques et de la situation de l'unité commerciale :

Les bonnes pratiques des membres de l'équipe sont identifiées et valorisées.

Les contraintes et problématiques à traiter au sein de l'unité commerciale sont explicitées.

Les contraintes et points de vue de ses interlocuteurs sont compris et pris en compte.

Les situations devant faire l'objet d'une alerte auprès d'autres services ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées rapidement.

Les services à associer aux actions entreprises au sein de l'unité commerciale et/ou aux problématiques à traiter sont identifiés.

Traitement des réclamations clients et des situations délicates :

Les interventions auprès des clients sont préparées et mises en oeuvre dans le souci de préserver la crédibilité et la légitimité de l'équipe ainsi que la qualité de sa relation commerciale avec le client.

Les attributions des différents services de l'entreprise sont respectées lors du traitement des litiges et contentieux.

L'ensemble des informations nécessaires au traitement des litiges et contentieux est systématiquement transmis aux différents services.

Les risques liés à un mauvais traitement d'un litige ou d'un contentieux sont identifiés.

Le suivi de la résolution des litiges et la relance des services concernés sont assurés.

Critères d'évaluation compétence 5

Amélioration continue :

Les thématiques sur lesquelles une action est à conduire (amélioration des procédures internes, planification des activités...) pour améliorer le fonctionnement de l'unité commerciale sont identifiées.

Un plan d'actions adapté est conçu et organisé.

Le suivi du plan d'actions est réalisé.

Des actions correctives sont mises en place.

Organisation de l'activité du manager :

Une planification des principales interventions à conduire en théorie sur l'année est réalisée.

Les membres de l'équipe sont très régulièrement suivis et rencontrés selon une programmation définie à l'avance.

Des réunions d'équipe sont régulièrement planifiées et réalisées.

Les échéances à respecter sont identifiées et suivies de manière systématique.

Traitement des aléas :

Les urgences font l'objet d'une analyse systématique : degré d'importance, risques potentiels, caractère indispensable ou non de l'intervention du manager, délai de réponse...

Les interventions du manager en urgence sont systématiquement analysées et débriefées auprès de l'équipe ou du collaborateur concerné.

Critères d'évaluation compétence 6

Suivi et contrôle des procédures en vigueur :

Les principales dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables dans l'unité commerciale sont connues et mises en oeuvre (temps de travail, respect de l'affichage obligatoire, affichage des prix, transmission des conditions générales de vente...).

La mise en oeuvre des procédures administratives et consignes qualité est régulièrement contrôlée (contrôle interne de la caisse, écarts de stock...).

Le respect de la procédure de clôture de caisse est systématiquement contrôlé.

Les manipulations de monnaie sont réalisées dans le respect des procédures de sécurité en vigueur.

Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin.

Suivi et prévention des risques professionnels :

Les obligations pesant sur l'unité commerciale en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement sont identifiées et expliquées.

Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des consignes en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement (respect des règles de levage et de manutention des produits, tenue de l'espace de vente, port de la tenue de travail et des EPI aux différents postes...).

Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte.

Les risques liés à l'exercice des métiers au sein de l'unité commerciale sont identifiés et surveillés : respect des règles de levage et de manutention des produits, tenue de l'espace de vente, port de la tenue de travail et des EPI aux différents postes...

Le « document unique » est connu et appliqué.

Modalités d'évaluation

Compétence	Situation d'évaluation en entreprise	Conditions de l'évaluation
1	Présentation par le candidat de l'organisation en vigueur pour la mise en place des plans d'actions commerciales au sein de l'unité	Présentation + entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
2	Visite de l'unité et présentation par le candidat de l'organisation en vigueur en matière de gestion des flux physiques	Visite / présentation en présence de l'évaluateur entreprise seul + entretien d'évaluation
3	Observation d'une réunion d'équipe + entretien	Observation de la réunion d'équipe par l'évaluateur entreprise seul Entretien d'évaluation par l'évaluateur interne + entretien en présence des deux évaluateurs
4	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la communication et le respect des procédures	Entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
5		
6		

En vigueur étendu

Annexe II

Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « Manager d'équipe sédentaire »

Référentiel d'activités

Pilotage de l'activité commerciale :

Lancement / pilotage du lancement des actions commerciales définies par l'entreprise et d'actions spécifiques.

Suivi des actions commerciales : actions à réaliser, utilisation des outils d'aide à la vente, des outils et supports marketing, utilisation du site web de l'entreprise, suivi des résultats, réajustement des actions, contrôle du respect de la réglementation commerciale en vigueur...

Recueil d'informations sur les résultats des activités commerciales : chiffre d'affaires, marge, frais, mouvements dans le fichier clients, structure du portefeuille clients...

Examen des indicateurs commerciaux, analyse des tableaux de bord, interprétation des résultats.

Comparaisons périodiques, territoriales...

Suivi des paiements et des encours.

Pilotage ou réalisation des relances clients.

Animation et accompagnement de l'équipe commerciale :

Formalisation et présentation des objectifs commerciaux individuels.

Accompagnement technique et méthodologique / coaching : ciblage des priorités et des actions commerciales, préparation et réalisation des appels sortants, double écoute, relances clients à effectuer...

Suivi de l'activité et des résultats individuels : actions conduites, résultats, repérage et explication des écarts, réajustements à prévoir...

Mobilisation individuelle et collective autour des objectifs commerciaux.

Réalisation d'actions commerciales ciblées (grands comptes, contrats à enjeux...).

Management opérationnel de l'équipe :

Accueil et intégration des nouveaux membres de l'équipe.

Transmission et contrôle des consignes.

Conduite d'entretiens individuels périodiques : entretiens annuels d'évaluation, entretiens professionnels...

Animation de réunions.

Sélection de candidats dans le cadre d'un recrutement.

Organisation du planning de l'équipe commerciale.

Communication et gestion de la relation clients :

Transmission d'informations à l'équipe sur la politique de l'entreprise et les actions à conduire.

Transmission d'informations aux différents services de l'entreprise.

Valorisation de l'image de l'entreprise auprès des interlocuteurs locaux internes et externes.
Traitement en relais de l'équipe de vente des réclamations complexes et/ou litiges.
Mise en oeuvre des procédures administratives et QHSE :
Contrôle de l'application des procédures QHSE de l'entreprise.
Supervision des procédures administratives de gestion et de contrôle interne : conditions générales et particulières de vente, procédures tarifaires, conditions de livraison, gestion des équipements et matériels...
Alerte en cas d'anomalie.

Référentiel de compétences

Compétence 1. - Dynamiser au quotidien les membres d'une équipe de vente sédentaire

Mobiliser l'équipe de vendeurs au quotidien autour des objectifs à atteindre.
Réaliser des observations de l'équipe en situation de vente et identifier les points à renforcer.
Expliquer aux membres de l'équipe de vente un mode opératoire, une technique de vente.
Réaliser des démonstrations d'entretiens de vente.
Identifier les objectifs de progression et les besoins en formation de chaque membre de l'équipe.
Transmettre des connaissances, des savoir-faire en tenant compte des besoins des vendeurs.

Compétence 2. - Mettre en oeuvre les actions commerciales sur son périmètre

Organiser la mise en oeuvre des opérations commerciales sur son périmètre à partir des plans d'actions commerciales définis au sein de l'entreprise.
Mesurer au quotidien l'avancement et les résultats des actions et opérations commerciales mises en oeuvre sur le secteur.
Définir des objectifs commerciaux et un plan d'actions commerciales pour chaque vendeur sédentaire en tenant compte de son profil et des caractéristiques du portefeuille clients.
Concevoir, en lien avec l'équipe de vente, des propositions d'ajustement des opérations commerciales en prenant appui sur l'analyse des résultats obtenus.
Utiliser les fonctionnalités de l'outil de gestion de la relation client et de téléphonie pour piloter son activité commerciale et actualiser les informations commerciales.

Compétence 3. - Organiser et animer une équipe

Mettre en oeuvre un programme d'intégration en direction des nouveaux membres de l'équipe.
Repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement.
Répartir les activités à réaliser entre les membres de l'équipe.
Planifier et gérer le temps de travail de chaque membre de l'équipe.
Transmettre des consignes aux membres de l'équipe et contrôler leur mise en oeuvre.
Conduire un entretien individuel : entretien annuel d'évaluation, recadrage...
Organiser, préparer et conduire des réunions d'équipe.
Adopter une posture managériale dans ses relations avec l'équipe et ses interlocuteurs.

Compétence 4. - Communiquer avec les clients, les services et les partenaires de l'entreprise

Transmettre des informations pertinentes aux différents services et partenaires de l'entreprise sur les activités du secteur en respectant l'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise.
Relayer les bonnes pratiques, les contraintes et problématiques rencontrées au sein du secteur auprès de collaborateurs issus de différents services et des membres de son équipe.
Traiter les situations relationnelles difficiles et les réclamations complexes avec les clients en respectant le rôle et le positionnement de chacun ainsi que les procédures en vigueur au sein de l'entreprise.
Identifier au sein de l'entreprise les différents services à associer en fonction des actions à conduire.

Compétence 5. - Organiser et prioriser son activité de manager

Identifier les actions à conduire pour améliorer les performances du secteur et concevoir des plans d'actions adaptés.
Planifier son activité sur le long terme en fonction du plan d'actions à conduire.
Concevoir son planning en fonction des échéances à respecter.
Adapter son organisation aux aléas et événements nouveaux intervenant dans l'activité du secteur afin de répondre au mieux aux besoins des clients et aux priorités de l'entreprise.
Prioriser ses activités en fonction de leur degré d'urgence.
Evaluer la pertinence d'intervenir directement auprès d'un client en relais d'un vendeur en fonction du degré d'autonomie du vendeur et des caractéristiques de la situation (urgence, importance...).

Compétence 6. - Contrôler la mise en oeuvre des procédures administratives et de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement

Informier et mobiliser ses collaborateurs autour des enjeux liés au respect de la législation, des procédures et des consignes en vigueur, notamment en matière de qualité, d'hygiène, de santé, de sécurité et d'environnement au sein de l'équipe.
Identifier les non-conformités et mettre en oeuvre les actions correctives appropriées.
Superviser et contrôler la mise en oeuvre des procédures et consignes en matière de sécurité au travail.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Mobilisation des vendeurs :
L'équipe est très régulièrement mobilisée autour des objectifs à atteindre sur la période.
Des retours fréquents sont réalisés auprès de l'équipe : résultats obtenus lors de la journée ou de la semaine passée, écarts par rapport au prévisionnel, rappel de la cible, des enjeux...
Le sens des efforts à réaliser pour développer les ventes est expliqué à l'équipe.
L'équipe de vente est dynamisée très régulièrement sans pression ni stress.
Différents outils sont utilisés pour entretenir la motivation de l'équipe : challenges, jeux, retours sur les résultats individuels (entretien individuel)...

Accompagnement des vendeurs dans leurs activités :

Une relation propice à la réalisation régulière d'observations est construite et maintenue avec les vendeurs.

Une posture d'accompagnement est adoptée lors des observations et des débriefings avec les vendeurs.

Les vendeurs sont mis en confiance pour évoquer sans détour leurs difficultés et leurs besoins lors des différentes phases de l'entretien de vente : phase d'accroche, présentation de l'offre, traitement des objections, validation de la proposition...

Différentes actions d'accompagnement sont proposées aux membres de l'équipe : suivi par le manager, partage d'expérience au sein de l'équipe...

Analyse des besoins en formation :

Les difficultés ou axes de progression de chaque membre de l'équipe sont repérées.

Ces difficultés ou axes de progression sont traduits en termes de besoin d'acquisition de compétences.

Les besoins en formation sont consolidés au niveau de l'équipe.

Ils sont présentés et argumentés de manière claire à la hiérarchie.

Formation :

Différents types d'actions de formations sont mises en oeuvre : utilisation du plan de formation de l'entreprise, formation interne individuelle, « trainings » collectifs...

La mise en oeuvre de nouveaux savoir-faire ou de nouvelles compétences par les vendeurs est systématiquement suivie et mesurée (entretiens de débriefing, observation...).

Critères d'évaluation compétence 2

Mise en place des actions commerciales :

L'équipe de vente est mobilisée autour des enjeux et des modalités de mise en oeuvre des actions commerciales.

La mise en oeuvre des actions commerciales (rétro-planning, outils et supports nécessaires...) est préparée en association avec l'équipe de vente.

Chaque membre de l'équipe de vente identifie clairement son rôle dans le cadre de la mise en oeuvre de l'action commerciale.

La conformité des actions commerciales au plan d'actions élaboré par l'entreprise est contrôlée dans la phase de mise en place.

Suivi des actions commerciales :

Une présence active auprès de l'équipe est assurée lors des temps forts de l'action commerciale : lancement, premiers résultats, réajustements...

La pertinence des opérations commerciales et leur contribution effective aux résultats du périmètre sont analysées au quotidien en prenant appui sur des indicateurs objectifs et mesurables.

Des ajustements méthodologiques sont identifiés en lien avec les membres de l'équipe de vente en cours d'opération.

Les résultats obtenus et les ajustements réalisés sont systématiquement expliqués à l'équipe de vente.

L'analyse de la pertinence des actions commerciales conduites permet de transmettre des retours d'expérience exploitables pour la conception de nouvelles actions.

Détermination et suivi des plans d'actions individuels :

Les priorités et objectifs de chaque vendeur sont réalistes, mesurables et atteignables.

Ils sont définis en tenant compte des opportunités de chaque portefeuille en lien avec la stratégie commerciale de l'entreprise.

Les objectifs individuels sont fixés en référence à l'expérience et aux compétences de chaque vendeur sédentaire.

Les vendeurs sédentaires sont accompagnés dans le choix des clients à fidéliser et des prospects à contacter : clients à enjeu en termes de fidélité, de potentiel d'évolution, de risque de perte...

Les actions à prioriser et les résultats attendus sont présentés et argumentés avec chaque vendeur.

Les pratiques des vendeurs en matière de suivi client sont régulièrement analysées.

Utilisation de l'outil de gestion de la relation client et de téléphonie :

L'utilisation de l'outil de GRC et de téléphonie par les vendeurs sédentaires est vérifiée et maîtrisée.

La qualité et la fiabilité des informations saisies sont vérifiées.

Les applications permettant d'analyser la performance commerciale sont maîtrisées.

Critères d'évaluation compétence 3

Recrutement :

Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées.

Les profils de recrutement sont adaptés aux spécificités du secteur et aux caractéristiques de l'équipe en place.

Les entretiens réalisés permettent à la direction commerciale ou à la direction des ressources humaines de disposer d'éléments fiables sur les candidats (savoir-faire techniques, parcours professionnel, motivation...).

Intégration des nouveaux membres de l'équipe :

Un soin particulier est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe.

Un parcours d'intégration est défini et mis en oeuvre au sein du secteur : présentation du secteur, des membres de l'équipe...

Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant.

Organisation du travail :

La répartition des activités entre les membres de l'équipe tient compte des forces et des faiblesses de chaque membre de l'équipe.

La charge de travail est répartie de manière équilibrée entre les membres de l'équipe et régulièrement évaluée.

Les plannings sont établis à l'avance, présentés et expliqués.

Les plannings respectent la réglementation en vigueur.

La mise en oeuvre des priorités d'organisation et des consignes en matière de nombre et de nature d'appels (entrants / sortants) est vérifiée.

Les consignes données sont claires, réalistes, adaptées aux membres de l'équipe.

La mise en oeuvre des consignes est vérifiée.

Communication avec les membres de l'équipe :

Les réunions d'équipe sont maîtrisées : évaluation du temps à passer sur chaque thématique, nombre de sujets à aborder, priorisation des sujets à traiter et des temps de parole, incitation à la réflexion individuelle et collective, à la prise de parole, formalisation et suivi des résultats et décisions prises...

Les entretiens individuels sont maîtrisés : fixation d'un objectif clair avant chaque entretien, préparation des entretiens, synthèse...

Posture managériale :

Le manager connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses collaborateurs et l'intègre dans ses actes de management.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs du secteur et de la stratégie de l'entreprise.

Les objectifs fixés sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et inscrits dans le temps.

Les objectifs sont expliqués.

L'atteinte des objectifs est contrôlée et des actions correctives sont identifiées.

Les réussites de l'équipe sont valorisées.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs du secteur et de la stratégie de l'entreprise.

Les procédures et consignes sont systématiquement et durablement respectées par le manager.

Critères d'évaluation compétence 4

Circulation de l'information au sein de l'entreprise :

L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée.

Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes...).

Relais des pratiques et de la situation du secteur :

Les bonnes pratiques des membres de l'équipe sont identifiées valorisées.

Les contraintes et problématiques à traiter au sein du secteur sont explicitées.

Les contraintes et points de vue de ses interlocuteurs sont compris et pris en compte.

Les situations devant faire l'objet d'une alerte auprès d'autres services ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées rapidement (retours sur les résultats d'une opération, veille sur les produits proposés ou une opération réalisée par la concurrence, positionnement prix / produits...).

Les services à associer aux actions entreprises au sein du secteur et/ou aux problématiques à traiter sont identifiés.

Traitement des réclamations clients et des situations délicates :

Les interventions auprès des clients sont préparées et mises en oeuvre dans le souci de préserver la crédibilité et la légitimité de l'équipe ainsi que la qualité de sa relation commerciale avec le client.

Les attributions des différents services de l'entreprise sont respectées lors du traitement des litiges et contentieux.

L'ensemble des informations nécessaires au traitement des litiges et contentieux est systématiquement transmis aux différents services.

Les risques liés à un mauvais traitement d'un litige ou d'un contentieux sont identifiés.

Le suivi de la résolution des litiges et la relance des services concernés sont assurés.

Critères d'évaluation compétence 5

Amélioration continue :

Les thématiques sur lesquelles une action est à conduire (amélioration des procédures internes, planification des activités...) pour améliorer le fonctionnement du secteur sont identifiées.

Un plan d'actions adapté est conçu et organisé.

Le suivi du plan d'actions est réalisé.

Des actions correctives sont mises en place.

Organisation de l'activité du manager :

Une planification des principales interventions à conduire en théorie sur l'année est réalisée.

Les membres de l'équipe sont très régulièrement suivis et rencontrés selon une programmation définie à l'avance.

Des réunions d'équipe sont régulièrement planifiées et réalisées.

Les échéances à respecter sont identifiées et suivies de manière systématique.

Traitement des aléas :

Les urgences font l'objet d'une analyse systématique : degré d'importance, risques potentiels, caractère indispensable ou non de l'intervention du manager, délai de réponse...

Les interventions du manager en urgence sont systématiquement analysées et débriefées auprès de l'équipe ou du collaborateur concerné.

Critères d'évaluation compétence 6

Suivi et contrôle des procédures en vigueur :

Les principales dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables sont connues et mises en oeuvre (temps de travail, transmission des conditions générales de vente, encaissement...).

La mise en oeuvre des procédures administratives et consignes en vigueur est régulièrement contrôlée (argumentaires de vente, ergonomie du poste de travail, qualité et traçabilité des produits...).

Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin.

Suivi et prévention des risques professionnels :

Les obligations pesant sur l'équipe en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement sont identifiées et expliquées.

Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des consignes en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement (port de la tenue de travail et des EPI...).

Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte.

Les risques liés à l'exercice du métier au sein de l'équipe sont identifiés et surveillés : port de la tenue de travail et des EPI...

Les dispositions du « document unique » relatives au périmètre de l'équipe sont connues et appliquées.

Modalités d'évaluation

Compétence	Situation d'évaluation en entreprise	Conditions de l'évaluation
1	Observation d'un entretien avec un membre de l'équipe + entretien	Observation d'un entretien avec un collaborateur par l'évaluateur entreprise seul + entretien, puis entretien d'évaluation sur l'ensemble de la compétence par les deux évaluateurs
2	Présentation par le candidat de l'organisation en place pour la mise en oeuvre des plans d'actions commerciales	Présentation + entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
3	Observation d'une réunion d'équipe + entretien	Observation de la réunion d'équipe par l'évaluateur entreprise seul Entretien d'évaluation par l'évaluateur interne + entretien en présence des deux évaluateurs
4	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la communication et le respect des procédures	Entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
5		

En vigueur étendu

Annexe III

Référentiels d'activités, de compétences et de certification pour le CQP « Manager d'équipe itinérante »

Référentiel d'activités

Réalisation d'un plan de développement commercial :

Recueil d'informations sur le marché local : présence de la concurrence, évolution de ses implantations, environnement commercial, projets locaux susceptibles d'avoir un impact sur la demande...

Examen de l'évolution des résultats commerciaux sur le territoire / le marché.

Formalisation de propositions d'axes de développement et d'un plan d'actions pour le territoire / le marché.

Etablissement d'un plan d'actions commercial chiffré (chiffre d'affaires, marge, indicateurs d'activité, indicateurs de portefeuille).

Pilotage de l'activité commerciale :

Lancement / pilotage du lancement des actions commerciales définies par l'entreprise et d'actions spécifiques.

Suivi des actions commerciales : actions à réaliser, utilisation des outils d'aide à la vente, des outils et supports marketing, utilisation du site web de l'entreprise, suivi des résultats, réajustement des actions, contrôle du respect de la réglementation commerciale en vigueur...

Recueil d'informations sur les résultats des activités commerciales : chiffre d'affaires, marge, frais, mouvements dans le fichier clients, structure du portefeuille clients...

Examen des indicateurs commerciaux, analyse des tableaux de bord, interprétation des résultats.

Comparaisons périodiques, territoriales...

Suivi des paiements et des encours.

Pilotage ou réalisation des relances clients.

Animation et accompagnement de l'équipe commerciale :

Formalisation et présentation des objectifs commerciaux individuels.

Accompagnement technique et méthodologique / coaching : analyse du secteur, ciblage des priorités et des actions de prospection (plan d'actions individuel), préparation et réalisation des entretiens avec les clients (visites accompagnées...), relances clients à effectuer...

Suivi de l'activité et des résultats individuels : actions conduites, résultats, repérage et explication des écarts, réajustements à prévoir...

Mobilisation individuelle et collective autour des objectifs commerciaux.

Réalisation d'actions commerciales ciblées (grands comptes, contrats à enjeux...).

Management opérationnel de l'équipe :

Accueil et intégration des nouveaux membres de l'équipe.

Transmission et contrôle des consignes.

Conduite d'entretiens individuels périodiques : entretiens annuels d'évaluation, entretiens professionnels...

Animation de réunions.

Sélection de candidats dans le cadre d'un recrutement.

Suivi du planning des absences.

Communication et gestion de la relation clients :

Transmission d'informations à l'équipe sur la politique de l'entreprise et les actions à conduire.

Transmission d'informations aux différents services de l'entreprise.

Valorisation de l'image de l'entreprise auprès des interlocuteurs locaux internes et externes.

Traitement en relais de l'équipe de vente des litiges et réclamations complexes.

Mise en oeuvre des procédures administratives et QHSE :

Contrôle de l'application des procédures QHSE de l'entreprise.

Supervision des procédures administratives de gestion et de contrôle interne : procédure tarifaire, suivi de l'entretien des véhicules de l'équipe, gestion des équipements et matériels...

Alerte en cas d'anomalie.

Référentiel de compétences

Compétence 1. - Accompagner les membres d'une équipe de vente itinérante

Concevoir et mettre en oeuvre un plan d'actions permettant de mobiliser l'équipe de vendeurs itinérants du secteur autour du plan de développement et des objectifs à atteindre.

Concevoir et utiliser différents outils et techniques permettant de soutenir les vendeurs itinérants dans leurs activités.

Expliquer individuellement les objectifs commerciaux de chaque vendeur itinérant, en proposant des moyens et conditions de réalisation.

Mobiliser collectivement son équipe de vente autour des objectifs à atteindre.

Réaliser un suivi régulier des membres de l'équipe et les accompagner dans le réajustement de leurs actions, le cas échéant.

Identifier les objectifs de progression et les besoins en formation de chaque membre de l'équipe.

Transmettre des connaissances, des savoir-faire en tenant compte des besoins des vendeurs itinérants.

Compétence 2. - Piloter et animer l'activité commerciale sur son secteur / marché

Identifier les informations clés sur la présence commerciale, l'évolution du marché, la concurrence et le potentiel du secteur / marché à partir de différentes sources d'information.

Analyser le positionnement commercial de son secteur / marché.

Définir des objectifs commerciaux et un plan d'actions commerciales pour chaque vendeur itinérant en tenant compte de son profil et des caractéristiques de son territoire.

Réajuster les objectifs en fonction des résultats, du marché et des actions et opérations en cours.

Organiser la mise en oeuvre des opérations commerciales sur le secteur / marché à partir des plans d'actions commerciales définis au sein de l'entreprise.

Mesurer périodiquement l'avancement et les résultats des actions et opérations commerciales mises en oeuvre sur le secteur / marché.

Concevoir, en lien avec l'équipe de vendeurs itinérants, des propositions d'ajustement des opérations commerciales en prenant appui sur l'analyse des spécificités du secteur / marché.

Utiliser les fonctionnalités de l'outil de gestion de la relation client pour piloter son activité commerciale et actualiser les informations commerciales.

Compétence 3. - Organiser et animer une équipe

Mettre en oeuvre un programme d'intégration en direction des nouveaux membres de l'équipe.
Repérer les compétences nécessaires en cas de recrutement.
Organiser le travail de son équipe.
Transmettre des consignes aux membres de l'équipe et contrôler leur mise en oeuvre.
Conduire un entretien individuel : entretien annuel d'évaluation, recadrage...
Organiser, préparer et conduire des réunions d'équipe.
Adopter une posture managériale dans ses relations avec l'équipe et ses interlocuteurs.

Compétence 4. - Communiquer avec les clients, les services et les partenaires de l'entreprise

Transmettre des informations pertinentes aux différents services et partenaires de l'entreprise sur les activités du secteur en respectant l'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise.
Relayer les bonnes pratiques, les contraintes et problématiques rencontrées au sein du secteur auprès de collaborateurs issus de différents services et des membres de son équipe.
Traiter les situations relationnelles difficiles et les réclamations complexes avec les clients en respectant le rôle et le positionnement de chacun ainsi que les procédures en vigueur au sein de l'entreprise.
Identifier au sein de l'entreprise les différents services à associer en fonction des actions à conduire.

Compétence 5. - Organiser et prioriser son activité de manager

Identifier les actions à conduire pour améliorer les performances du secteur / marché et concevoir des plans d'actions adaptés.
Planifier son activité sur le long terme en fonction du plan d'actions à conduire.
Concevoir son planning en fonction des échéances à respecter.
Adapter son organisation aux aléas et événements nouveaux intervenant dans l'activité du secteur / marché afin de répondre au mieux aux besoins des clients et aux priorités de l'entreprise.
Prioriser ses activités en fonction de leur degré d'urgence.
Evaluer la pertinence d'intervenir directement auprès d'un client en relais d'un vendeur en fonction du degré d'autonomie du vendeur et des caractéristiques de la situation (urgence, importance...).

Compétence 6. - Contrôler la mise en oeuvre des procédures administratives et de qualité, d'hygiène, de sécurité et d'environnement

Informier et mobiliser ses collaborateurs autour des enjeux liés au respect de la législation, des procédures et des consignes et procédures en vigueur, notamment en matière de qualité, d'hygiène, de santé, de sécurité et d'environnement au sein du secteur / marché.
Identifier les non-conformités et mettre en oeuvre les actions correctives appropriées.
Superviser et contrôler la mise en oeuvre des procédures et consignes en matière de sécurité au travail.

Référentiel de certification

Critères d'évaluation compétence 1

Programmation et mise en oeuvre des actions d'accompagnement :
Le plan d'accompagnement des vendeurs itinérants est formalisé sur l'année ou le semestre à venir : planification des temps de réunions d'équipe, suivis individuels...
Différents types d'actions sont mis en oeuvre en fonction des besoins : accompagnement à l'analyse des résultats, d'aides à la vente, formation, accompagnement en clientèle, veille, réalisation d'argumentaires...
Maîtrise des différents outils d'accompagnement :
Les suivis en visite client sont efficaces : ciblage des clients ou prospects à vérifier, utilisation d'une grille d'observation, débriefings adaptés et permettant d'identifier les axes d'amélioration...
L'accompagnement en clientèle est réalisé dans le respect des rôles de chacun, sans se substituer au vendeur ni le court-circuiter.
Le manager cherche à autonomiser les vendeurs itinérants dans l'analyse de leurs résultats, la résolution de leurs difficultés...
Mise en valeur des objectifs individuels :
Les objectifs fixés sont réalistes, mesurables et motivants.
Les objectifs fixés sont situés dans le contexte plus large du secteur, de l'entreprise...
Des moyens et conditions de réalisation adaptés sont négociés avec les vendeurs itinérants.
Les ressorts de motivation de chaque vendeur itinérant sont pris en compte dans la présentation des objectifs individuels.
Suivi individuel :
Le manager assure un suivi adapté de l'ensemble de ses collaborateurs.
Le type d'accompagnement proposé aux vendeurs itinérants est personnalisé en fonction des besoins de chacun.
Différents indicateurs sont utilisés pour identifier les besoins des vendeurs itinérants : prises de contact spontanées, transmission d'informations sur les produits, les clients, les concurrents, retours terrains réguliers, réactivité sur l'envoi des informations chiffrées, retours des clients, des interlocuteurs internes, calculs commerciaux et ratios...
Les vendeurs itinérants ne prenant pas contact avec le manager de manière spontanée et régulière sont relancés.
Mobilisation de l'équipe de vendeurs itinérants :
La stratégie commerciale de l'entreprise et ses enjeux sont présentés et expliqués à l'équipe.
L'équipe est très régulièrement mobilisée autour des objectifs à atteindre sur la période.
Des retours fréquents sont réalisés auprès de l'équipe : résultats obtenus lors de la journée ou de la semaine passée, écarts par rapport au prévisionnel, rappel de la cible, des enjeux...
Le sens des efforts à réaliser pour développer les ventes est expliqué à l'équipe.
Différents outils sont utilisés pour entretenir la motivation de l'équipe : challenges, jeux, retours sur les résultats individuels...
Développement des compétences :
La mise en oeuvre de nouveaux savoir-faire ou de nouvelles compétences par les vendeurs itinérants est suivie et mesurée (entretiens de débriefing, accompagnement en visite client...)
Différents types d'actions de formation / développement des compétences sont mises en oeuvre identifiées : utilisation du plan de formation de l'entreprise, formation interne individuelle, « trainings » collectifs...
La mise en oeuvre de nouveaux savoir-faire ou de nouvelles compétences par les vendeurs itinérants est mesurée.

Critères d'évaluation compétence 2

Analyse du secteur / marché :

Les membres de l'équipe sont incités à recueillir des informations sur le positionnement de la concurrence auprès de différentes sources : visite d'espaces de vente concurrents, de salons, recueil de devis, échanges avec les clients, les commerciaux des concurrents...

La fiabilité des informations recueillies est vérifiée.

Les éléments clés susceptibles d'avoir un impact sur l'activité commerciale du secteur / marché sont suivis et analysés : évolutions prévisibles de la demande, innovations produits / services, résultats de la concurrence, évolution de l'activité des clients, des prospects...

Les spécificités des différents territoires composant le secteur / marché sont identifiées.

Le potentiel du secteur / marché est identifié à l'aide de méthodes d'analyse adaptées (identification des opportunités clients ou marchés).

Les parts de marché sont évaluées à partir d'indicateurs objectifs.

Analyse du positionnement de l'entreprise sur le secteur :

Les forces et les faiblesses du secteur en termes de clients et de marché sont identifiées.

Des échanges sont conduits au sein de l'équipe commerciale pour identifier les avantages concurrentiels du secteur / marché par gammes de produits.

Les prospects à solliciter en priorité sont identifiés.

Les risques liés à la perte de clients importants sont identifiés.

Les impacts de la conjoncture économique sur l'activité sont pris en compte dans l'analyse du positionnement du secteur / marché.

Détermination des plans d'actions individuels :

L'attribution ou le redécoupage des territoires sont réalisés en tenant compte de multiples paramètres : charge de travail liée au territoire ou au marché, conjoncture économique à court et moyen terme, spécificités du portefeuille, spécificités du territoire ou du marché, forces et faiblesses du vendeur itinérant...

Les priorités et objectifs de chaque vendeur sont définis en tenant compte des opportunités de chaque territoire / marché en lien avec la stratégie commerciale de l'entreprise.

Les objectifs individuels sont fixés en référence à l'expérience et aux compétences de chaque vendeur itinérant.

Suivi des plans d'actions individuels :

Les vendeurs itinérants sont accompagnés dans le choix des clients et des prospects à visiter : clients à enjeu en termes de fidélité, de potentiel d'évolution, de risque de perte...

Les actions à prioriser, les résultats attendus et les moyens attribués sont présentés, argumentés, et négociés avec chaque vendeur.

Les pratiques des vendeurs itinérants en matière de suivi client sont systématiquement et régulièrement analysées.

Les comptes rendus de visite réalisés par les vendeurs itinérants sont collectés et analysés.

Critères d'évaluation compétence 3

Recrutement :

Les compétences recherchées en cas de recrutement sont clairement explicitées et argumentées.

Les profils de recrutement sont adaptés aux spécificités du secteur / marché et aux caractéristiques de l'équipe en place.

Les entretiens réalisés permettent à la direction commerciale ou à la direction des ressources humaines de disposer d'éléments fiables sur les candidats (savoir-faire techniques, parcours professionnel, motivation...).

Intégration des nouveaux membres de l'équipe :

Un soin particulier est apporté à l'accueil des nouveaux membres de l'équipe.

Un parcours d'intégration est défini et mis en oeuvre au sein du secteur : présentation du secteur ou du marché, des membres de l'équipe...

Des points réguliers sont organisés en phase d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et accompagner le nouvel arrivant.

Organisation du travail :

La cohérence des tournées réalisées par les vendeurs itinérants est vérifiée.

La mise en oeuvre des priorités d'organisation et des consignes en matière de nombre et de rythmes de visites par les vendeurs itinérants est vérifiée.

Les plannings des absences sont établis à l'avance, présentés et expliqués.

Les consignes données sont claires, réalistes, adaptées aux membres de l'équipe.

La mise en oeuvre des consignes est vérifiée.

Communication avec les membres de l'équipe :

Les réunions d'équipe sont maîtrisées : évaluation du temps à passer sur chaque thématique, nombre de sujets à aborder, priorisation des sujets à traiter et des temps de parole, incitation à la réflexion individuelle et collective, à la prise de parole, formalisation et suivi des résultats et décisions prises...

Les entretiens individuels sont maîtrisés : fixation d'un objectif clair avant chaque entretien, préparation des entretiens, synthèse...

Posture managériale :

Le manager connaît la stratégie de l'entreprise, l'explique à ses collaborateurs et l'intègre dans ses actes de management.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs du secteur et de la stratégie de l'entreprise.

Les objectifs fixés sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et inscrits dans le temps.

Les objectifs sont expliqués.

L'atteinte des objectifs est contrôlée et des actions correctives sont identifiées.

Les réussites de l'équipe sont valorisées.

L'équipe est mobilisée autour des objectifs du secteur et de la stratégie de l'entreprise.

Les procédures et consignes sont systématiquement et durablement respectées par le manager.

Critères d'évaluation compétence 4

Circulation de l'information au sein de l'entreprise :

L'organisation hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise est connue et respectée.

Les outils de communication sont utilisés de manière appropriée et efficace (ciblage des mails, mise en avant des informations urgentes...).

Relais des pratiques et de la situation du secteur / marché :

Les bonnes pratiques des membres de l'équipe sont identifiées et valorisées.

Les contraintes et problématiques à traiter au sein du secteur / marché sont explicitées.

Les contraintes et points de vue de ses interlocuteurs sont compris et pris en compte.

Les situations devant faire l'objet d'une alerte auprès d'autres services ou de la hiérarchie sont identifiées et partagées rapidement (tendances de vente très différentes du prévisionnel...).

Les services à associer aux actions entreprises au sein du secteur / marché et/ou aux problématiques à traiter sont identifiés.

Traitement des réclamations clients et des situations délicates :

Les interventions auprès des clients sont préparées et mises en oeuvre dans le souci de préserver la crédibilité et la légitimité de l'équipe ainsi que la qualité de sa relation commerciale avec le client.

Les attributions des différents services de l'entreprise sont respectées lors du traitement des litiges et contentieux.

L'ensemble des informations nécessaires au traitement des litiges et contentieux est systématiquement transmis aux différents services.

Les risques liés à un mauvais traitement d'un litige ou d'un contentieux sont identifiés.

Le suivi de la résolution des litiges et la relance des services concernés sont assurés.

Critères d'évaluation compétence 5

Amélioration continue :

Les thématiques sur lesquelles une action est à conduire (amélioration des procédures internes, planification des activités...) pour améliorer le fonctionnement du secteur sont identifiées.

Un plan d'actions adapté est conçu et organisé.

Le suivi du plan d'actions est réalisé.

Des actions correctives sont mises en place.

Organisation de l'activité du manager :

Une planification des principales interventions à conduire en théorie sur l'année est réalisée.

Les membres de l'équipe sont très régulièrement suivis et rencontrés selon une programmation définie à l'avance.

Des réunions d'équipe sont régulièrement planifiées et réalisées.

Les échéances à respecter sont identifiées et suivies de manière systématique.

Traitement des aléas :

Les urgences font l'objet d'une analyse systématique : degré d'importance, risques potentiels, caractère indispensable ou non de l'intervention du manager, délai de réponse...

Les interventions du manager en urgence sont systématiquement analysées et débriefées auprès de l'équipe ou du collaborateur concerné.

Critères d'évaluation compétence 6

Suivi et contrôle des procédures en vigueur :

Les principales dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables sont connues et mises en oeuvre (temps de travail, entretien des véhicules, permis de conduire, transmission des conditions générales de vente...).

La mise en oeuvre des procédures administratives et consignes qualité est régulièrement contrôlée (recouvrement des impayés, conformité des documents commerciaux, encaissement de soldes de factures...).

Des actions correctives adaptées sont définies en cas de besoin.

Suivi et prévention des risques professionnels :

Les obligations pesant sur l'équipe du secteur en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement sont identifiées et expliquées.

Des contrôles périodiques sont réalisés pour évaluer le respect de la législation, des procédures et des consignes en matière d'hygiène, sécurité et environnement (port de la tenue de travail et des EPI...).

Les spécificités des produits commercialisés par l'entreprise sont identifiées et prises en compte.

Les risques liés à l'exercice du métier au sein du secteur / marché sont identifiés et surveillés : port de la tenue de travail et des EPI...

Les dispositions du « document unique » relatives au périmètre de l'équipe sont connues et appliquées.

Modalités d'évaluation

Compétence	Situation d'évaluation en entreprise	Conditions de l'évaluation
1	Observation d'un entretien avec un membre de l'équipe + entretien	Observation d'un entretien avec un collaborateur par l'évaluateur entreprise seul + entretien, puis entretien d'évaluation sur l'ensemble de la compétence par les deux évaluateurs
2	Présentation par le candidat de l'analyse de son secteur / marché et de son plan d'actions	Présentation + entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
3	Observation d'une réunion d'équipe + entretien	Observation de la réunion d'équipe par l'évaluateur entreprise seul Entretien d'évaluation par l'évaluateur interne + entretien en présence des deux évaluateurs
4	Entretien d'évaluation sur l'organisation du candidat, la communication et le respect des procédures	Entretien d'évaluation en présence des deux évaluateurs
5		
6		

Accord du 17 décembre 2014 relatif au contrat de génération

UCAPLAST ;

VCI ;

FEDA ;

FEDIN ;

SNGFGBT ;

UNCGFL ;

FGME ;
SNPRS ;
FNCPLA ;
SYNDIGEL ;
FND ;
FNGFP ;
UPCP ;
FENSCOPA ;
CGI ;
NAVSA ;
SNDCP ;
FNAS.
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
CFE-CGC agricole ;
FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le dispositif du contrat de génération fait suite à la volonté, exprimée lors de la conférence sociale de juillet 2012, de prolonger les dispositions antérieures visant à améliorer le taux d'emploi des seniors, en leur substituant un dispositif conciliant des mesures destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes et l'emploi des salariés qualifiés de seniors en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, de la loi du 1er mars 2013 portant création de ce dispositif et dans le prolongement des actions déjà menées par la branche et de l'accord de branche du 10 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.

Depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les entreprises ou entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés devront être couvertes par un accord ou un plan d'action si elles veulent éviter d'avoir à acquitter une pénalité financière.

Contrairement aux entreprises d'au moins 300 salariés, ces entreprises ne sont pas tenues de se doter de leur propre accord ou de leur propre plan d'action. Elles peuvent en effet se prévaloir, le cas échéant, d'un accord de branche étendu.

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- la formation et l'insertion durable dans l'emploi des jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés ou s'il s'agit d'une transmission d'entreprise) ;
- le maintien en emploi des seniors d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'il sont reconnus travailleurs handicapés) et le recrutement de seniors âgés de 55 ans et plus ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue :

- à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité ;
- aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi ;
- aux objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de la carrière.

L'accord comporte également des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en oeuvre une gestion active des âges.

Le dispositif du contrat de génération constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés et pour mettre en oeuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

Le gouvernement a proposé un pacte de responsabilité qui a pour objectif d'inscrire la France dans une dynamique de croissance et de création d'emplois.

Dans ce contexte, le secteur du commerce de gros projette d'embaucher 50 000 personnes cette année.

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 accordent une importance toute particulière :

- à l'emploi des jeunes et des seniors ainsi qu'au maintien dans l'emploi des salariés âgés fixés dans le présent accord relatif au contrat de génération ;
- à l'identification des compétences clés (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;
- au recensement des pratiques d'entreprise et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences ;
- au maintien des dispositions qui avaient été prises dans l'accord « Seniors » du 10 novembre 2009.

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés et aux entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ni par un plan d'action.

1.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.
Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Article 2 En vigueur étendu

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la branche des commerces de gros.

Ce diagnostic a servi de base à la rédaction du présent accord.

Il figure en annexe I du présent accord (non publié).

Article 3 En vigueur étendu

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous sera appréciée au regard de l'activité économique de la branche et du volume d'activité des entreprises.

L'action de branche doit prioritairement cibler :

- en matière d'emploi des jeunes : le recrutement en CDI de jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il sont reconnus travailleurs handicapés ou s'il s'agit d'une transmission d'entreprise) ;
- en matière d'emploi des seniors : le maintien en emploi des seniors d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'il sont reconnus travailleurs handicapés) et le recrutement de seniors âgés de 55 ans et plus.

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 15 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à date à près de 4 988 salariés.

Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, il est rappelé que l'âge ne pourra être pris en compte lors du recrutement qu'en présence de candidatures présentant des gages de qualité et de compétence égales. De même, il est précisé qu'afin d'améliorer la mixité des emplois au sein de la branche professionnelle préférence sera donnée à compétences égales aux candidatures correspondant au sexe sous-représenté tel qu'identifié dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

4.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Création d'un guide d'accueil au sein de la branche mis à disposition des entreprises : indépendamment des initiatives mises en oeuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, un guide d'accueil relatif à l'emploi au sein de la branche sera élaboré par la CPNEFP.

Ce guide présentera notamment les emplois de la branche et les CQP existants au sein de la convention collective, informera les jeunes des garanties de protection sociale dont ils bénéficient (prévoyance...), indiquera aux jeunes qu'ils sont couverts par les dispositions de la convention collective nationale n° 3044, mentionnera les références de ce texte ainsi que le lien pour y accéder sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Désignation d'un référent et mise en place d'un parcours d'accueil : les entreprises désignent un salarié « référent », de préférence senior, chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation d'un référent a lieu sur la base du volontariat.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il peut assurer le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes dans la limite de deux au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple en mettant à sa disposition les outils tels que le guide d'accueil ou une information sur son accès à la formation ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

4.3. Modalités de mise en oeuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent (portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise du jeune)

Un entretien de suivi d'intégration entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise de compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune. Il sera effectué, en tout état de cause, avant la fin d'une période de 30 jours à compter de l'embauche. Tout entretien complémentaire pourra être effectué à la demande du jeune.

Il doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer les axes d'amélioration.

4.4. Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Développement de l'alternance

Les entreprises de la branche forment chaque année de nombreux jeunes au moyen de contrats de professionnalisation, en particulier dans le cadre de CQP ; les partenaires sociaux souhaitent maintenir cet effort.

Par ailleurs, ils rappellent que le suivi de l'alternant dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales ;
- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

Stages en entreprise (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'Education nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Accueil et suivi du jeune

En application du présent accord :

- l'entreprise remettra le guide d'accueil réalisé par la branche ;
- l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- l'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires.

Promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées

Les entreprises de la branche s'efforceront de nouer des relations avec des établissements d'enseignement secondaire, au niveau régional, afin d'accueillir des élèves en session de découverte des métiers.

La CPNEFP oeuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3e en stage d'observation.

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 5 % la part des salariés de 55 ans et plus du nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion de l'accord, cela équivaut à date à près de 1 663 salariés.

Par ailleurs, ils se fixent pour objectif de maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 5 % de l'effectif total des salariés de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à date à près de 15 230 salariés.

5.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Si le diagnostic faisait apparaître des conditions pénibles de travail, les dispositions suivantes trouveraient à s'appliquer.

- inviter les entreprises à mettre en oeuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés ;
- diffusion auprès des salariés d'informations et organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

Les partenaires sociaux entendent reprendre les mesures d'aménagement de fin de carrière prévues par l'accord de branche « Seniors » du 10 novembre 2009, à savoir :

- information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite (plaquette d'information) ;
 - abondement du CET ;
 - en cas d'incapacité d'un salarié médicalement constatée par le médecin du travail à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalente. En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalent et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.
- Cette garantie correspond à une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :
- 75 % pendant 6 mois ;
 - 50 % pendant les 6 mois suivants ;
 - 25 % pendant les 6 mois suivants.

Le passage d'un temps plein à un temps partiel peut être une faculté pour alléger la charge de travail des seniors et commencer à préparer la période de retraite.

Tout salarié remplissant les conditions lui permettant de faire liquider sa retraite pourra bénéficier s'il en fait la demande de 1 demi-journée d'absence rémunérée, sur justificatif, au titre des démarches administratives à entreprendre auprès du service public compétent.

5.3. Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Pour favoriser le recrutement des salariés âgés, la branche des commerces de gros avait mis en place, dans le cadre de son accord « Seniors » du 10 novembre 2009, une campagne de sensibilisation auprès des entreprises afin de valoriser la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement. Une plaquette d'information avait à ce titre été largement diffusée :

- une plaquette d'information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés et s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que :

- le contrat pour le retour à l'emploi des seniors ;
- le contrat de professionnalisation.

5.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- l'employeur peut proposer à tout salarié âgé de 45 ans et plus et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise un bilan de compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et motivations ;
- développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de 45 ans et plus ;
- rappel que tout salarié peut demander à bénéficier d'une VAE ;
- les formations suivies par les salariés de plus de 45 ans donneront lieu à un chapitre spécifique dans le rapport de branche.

D'autre part, la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés ayant 45 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que, désormais, les employeurs sont tenus d'organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel qui aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les entreprises sont par ailleurs soumises à l'obligation de réaliser, tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, à l'occasion de cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Celui-ci doit permettre de vérifier que chaque salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a, en outre, suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 6 En vigueur étendu

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- identifier les compétences clés (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;
- prévoir les modalités de transmission des savoirs et des compétences ;
- recenser les pratiques d'entreprise et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences ;
- organiser des rencontres intergénérationnelles afin de mettre en contact des jeunes et des seniors afin que les seniors échangent, par exemple, sur leur parcours, leur attachement à l'entreprise, les formations suivies ;
- encourager la participation des seniors à des forums de recrutement.

Article 7 En vigueur étendu

Concernant ce point, le présent accord renvoie à l'accord de branche du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la convention collective nationale des commerces de gros, qui prévoit des mesures relatives :

- au recrutement ;
- à la formation ;
- au déroulement des carrières et à la promotion ;
- à l'organisation, aux aménagements et conditions de travail ;
- à l'égalité salariale ;
- aux axes de progrès pour la branche.

Article 8 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un outil permettant aux entreprises de mettre en oeuvre une gestion active des âges.

Article 9 En vigueur étendu

Les engagements au titre de l'accord sont associés à des objectifs et, le cas échéant, à des indicateurs chiffrés.

Ainsi l'accord comporte notamment des objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI et de seniors et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Pour les autres actions, des indicateurs permettant de vérifier leur réalisation doivent aussi être fixés.

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dédié dans le cadre de la commission mixte paritaire de branche.

Au vu des résultats, les membres de la CMP évalueront la pertinence des indicateurs et pourront, si nécessaire, proposer des modifications ou des ajouts. Un bilan complet de l'accord est réalisé à son échéance.

Par ailleurs, il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 5121-16 du code du travail, la branche doit transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en oeuvre de l'accord.

9.1. Modalités de suivi de la mise en oeuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

A partir de 2015 (bilan 2014), le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes comportant notamment :

- le nombre d'embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;
- le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans ;
- le nombre de référents désignés dans les entreprises mettant en oeuvre le présent accord ;
- le nombre d'entretiens menés par année avec les jeunes embauchés dans les entreprises mettant en oeuvre le présent accord.

Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

9.2. Modalités de suivi de la mise en oeuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré

A compter de 2015 (bilan 2014), le rapport de branche consacrera un volet à l'emploi des seniors, comportant :

- les effectifs par tranche d'âges : 45-50 ans, 50-55 ans, 55-57 ans, 57-62 ans, 62-67 ans, plus de 67 ans ;
- la ventilation de ces effectifs selon les types d'établissement, la catégorie professionnelle, le sexe ;
- le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de plus de 55 ans, selon la catégorie, le sexe, le type d'établissement ;
- les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 50 ans, de 50 à 57 ans et de plus de 57 ans ;
- le nombre d'embauches dans la tranche d'âge de 55 ans et plus, avec la ventilation par catégorie, par sexe et type d'établissement ;
- l'âge moyen de départ des salariés de plus de 57 ans.

Le questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

Le rapport retracera ensuite l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent accord et, lorsque les données en étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

Article 10
En vigueur étendu

L'accord doit prévoir :

- un calendrier prévisionnel de mise en oeuvre des engagements qu'il contient ;
- les modalités de suivi et d'évaluation des résultats.

Il figure en annexe II du présent accord.

Article 11
En vigueur étendu

Les entreprises de la branche s'engagent à informer leurs salariés de la signature de cet accord par tous moyens.

Article 12
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe II

En vigueur étendu

Calendrier prévisionnel de mise en oeuvre des engagements

Engagement	Calendrier prévisionnel	Indicateurs de suivi
Art. 4.2. Création d'un guide d'accueil	6 mois à compter de l'extension de l'accord	Nombre de guides distribués
Art. 4.3. Modalité de mise en oeuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent	Sur la durée de l'accord	Nombre d'entretiens de suivi réalisés
Art. 4.4. Stage en entreprise	Sur la durée de l'accord	Action incombant aux entreprises de façon individuelle Bilan annuel
Art. 4.4. Promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées : la CPNEFP oeuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3e en stage d'observation	Actions programmées récurrentes (CGI) : - semaine du commerce B to B : janvier-février (les entreprises du secteur ouvrent leurs portes à des collégiens, lycéens et étudiants) - participation au salon de l'étudiant - mybtob.fr (site mettant en relation des élèves et des étudiants, des établissements de formation et les entreprises du secteur) - campagnes de communication grand public pour faire découvrir le secteur - partenariats avec : - club des partenaires - ONISEP - projets métiers actions Actions programmées récurrentes des fédérations	Nombre d'actions réalisées en ce sens Bilan annuel

	signataires de la convention collective nationale n° 3044	
Art. 5.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité : - inviter les entreprises à mettre en oeuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés	Diagnostic 2015 : s'il fait apparaître des conditions pénibles de travail, recherches de solutions en 2016	Diagnostic Suivi des conditions pénibles éventuellement détectées
- diffusion auprès des entreprises d'informations et organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions		
Art. 5.3. Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés Une plaquette d'information déjà diffusée Informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants tels que le contrat pour le retour à l'emploi des seniors et le contrat de professionnalisation	Actions déjà réalisées dans le cadre de l'accord « Seniors » du 10 novembre 2009. Continuité de la diffusion sur la durée de l'accord	Mise en place d'un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus Bilan annuel (à partir du 4e trimestre 2015)
Art. 5.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : - périodes de professionnalisation effectuées par les salariés de 45 ans et plus	Dans le bilan annuel	Nombre de périodes de professionnalisation par les salariés de 45 ans et plus
Art. 6. Transmission des savoirs et des compétences : - identifier les compétences clés (au niveau de la branche et des entreprises) - recenser les pratiques d'entreprise et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences	Réalisation d'un guide dans les 24 mois à compter de la signature de l'accord afin de recenser les pratiques	Nombre de guides distribués
Art. 7. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois	Accord à durée indéterminée du 10 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (continuité des actions déjà mises en place)	Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi-formation
Art. 8. Aides aux TPE et PME : création d'un outil permettant aux entreprises de mettre en oeuvre une gestion active des âges	Un an et demi à compter de la signature de l'accord	Nombre de guides distribués
Art. 9. Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en oeuvre	A la signature de l'accord	Création d'une commission spécifique Transmission chaque année au ministre chargé de l'emploi d'un document d'évaluation sur la mise en oeuvre de l'accord
Art. 9.1. Modalités de suivi de la mise en oeuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré	A partir de 2014, volet spécifique à l'emploi des jeunes dans l'enquête bilan emploi-formation	Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi-formation à partir du 4e trimestre 2015
Art. 9.2. Modalités de suivi de la mise en oeuvre des dispositions favorables au maintien de l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré	A partir de 2014, volet spécifique à l'emploi des seniors dans l'enquête bilan emploi-formation	Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi-formation à partir du 4e trimestre 2015

Avenant n° 2 du 3 mars 2015 à l'accord du 13 janvier 2011 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FEDIN ;

Le SNGFGBT ;

L'UNCGFL ;

La FGME ;

Le PRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

La FNGFP ;

L'UPCP ;
La FENSCOPA ;
La CGI ;
La NAVSA ;
Le SINDCP ;
La FNAS,
La FNECS CFE-CGC ;
La FS CFDT ;
La FNCICAA CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 3, chapitre « Réunion de la CPNV », alinéa 5, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas d'absence d'une des organisations présentes dans la commission, cette dernière pourra donner pouvoir à une organisation du même collège dans la limite de deux pouvoirs par organisation.

Le pouvoir doit être retourné au secrétariat de la CPNV et présenté aux membres présents.

Toutefois, en cas de force majeure ou de problèmes de transport, le pouvoir pourra être envoyé par e-mail, sms ou mms au secrétariat de la CPNV et devra, pour être pris en compte, être accompagné d'un justificatif. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord du 5 mai 1992 relatif à la classification des cadres

L'UCAPLAST ;
La VCI ;
La FEDA ;
La FEDIN ;
Le SNGFGBT ;
L'UNCGFL ;
La FGME ;
Le SNPRS ;
La FNCPLA ;
Le SYNDIGEL ;
La FND ;
La FNGFP ;
L'UPCP ;
La FENSCOPA ;
La CGI ;
La NAVSA ;
Le SINDCP ;
La FNAS,

La FS CFDT ;

La FNCICAA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant annule et remplace les dispositions du niveau VII de l'avenant n° 1 « Cadres » de la classification de la convention collective des commerces de gros n° 3044.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant annule et remplace les dispositions du niveau VII de l'avenant n° 1 « Cadres » de la classification de la convention collective des commerces de gros n° 3044 dans les conditions suivantes :

« Niveau VII

Ce niveau est le niveau d'accès aux premiers postes de cadre.

L'exercice de leur mission est circonscrit par l'organisation et les procédures internes de l'entreprise.

La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 3 ans, il concerne :

- les cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur long n'ayant pas ou peu d'expérience professionnelle et dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise ;
- les promotions de la filière des employés, techniciens ou de celles des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

Echelon 1

A cet échelon, réservé aux cadres débutants, le poste est circonscrit au travers de missions parfaitement définies supposant un report régulier des informations vers le cadre responsable du service. Le cadre débutant est amené à développer progressivement les fonctions de son poste selon les demandes de son responsable. La durée de présence dans cet échelon ne saurait excéder 1 an.

Echelon 2

Cet échelon peut constituer une phase intermédiaire du cadre débutant après sa phase d'intégration à l'échelon 1.

- cet échelon est le seuil d'accès des promotions de la filière des employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- le cadre, à cet échelon, prévoit, conçoit, prépare et organise les tâches relevant de sa technicité.

Echelon 3

Cet échelon accueille le cadre, débutant ou ETAM promu, qui assume la responsabilité d'une équipe d'au moins cinq personnes. »

Avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif au régime de prévoyance

UCAPLAST ;

VCI ;

FEDA ;

FEDIN ;

SNGFGBT ;
UNCGFL ;
FGME ;
PRS ;
FNCPLA ;
SYNDIGEL ;
FND ;
FNGFP ;
UPCP ;
FENSCOPA ;
CGI ;
NAVSA ;
SNDCP ;
FNAS.
FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC CGT-FO ;
FNCICAA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier le mécanisme de portabilité conformément aux dispositions relatives à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les dispositions concernant la portabilité des droits des chômeurs instaurées par l'article 1.8 de l'accord de branche du 18 janvier 2010 sont remplacées comme suit :

« Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Les dispositions qui suivent prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2015.

a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

b) Mise en oeuvre de la portabilité

Pour la mise en oeuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du code de travail et celles prévues par la convention collective dites "maintien de salaire" ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

c) Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;

- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;

- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;

- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

d) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

e) Financement

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale). »

Article 2 En vigueur non étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er juin 2015.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Textes Salaires

Salaires Erratum du 15 juin 2000

La fédération des syndicats de la distribution automobile (FEDA), 10, rue Pergolèse, 75016 Paris ;
 Le syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac, 46, avenue d'Aubières, 63800 Cournon-d'Auvergne ;
 L'union des syndicats des PME du caoutchouc et de la plasturgie (UCAPLAST), 37-39, rue de Pommard, 75012 Paris ;
 L'union professionnelle de la carte postale, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;
 La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS), 5, rue du Cardinal-Mercier, 75009 Paris ;
 La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (Syndigel), 18, rue de la Pépinière, 75008 Paris ;
 L'union nationale de commerce en gros de fruits et légumes (UNCGFL), 3, rue de la Corderie, centra 356, 94596 Rungis ;
 La fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (FENSCOPA), 1, rue de l'Aubrac, viande 423, 94585 Rungis ;
 La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA), 3, rue de la Corderie, centra 402, 94616 Rungis Cedex ;
 La fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électronique et électronique (FGMEE), 13, rue Marivaux, 75002 Paris ;
 La fédération française de la distribution industrielle (FENETEC), 22, rue de Dunkerque, 75010 Paris ;
 Le syndicat national des Papetiers répartiteurs spécialisés, 12, rue des Pyramides, 75001 Paris ;
 La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris ;
 La fédération des grossistes en fleurs coupés, 117, allée de la Côte d'Azur, fleur 123, 94631 Rungis Cédex ;
 La fédération nationale de la décoration (FND), 42, avenue Marceau, 75008 Paris ;
 La confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI), 18, rue des Pyramides, 75001 Paris,

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris,

Salaires au 1er mars 2000

[En vigueur non étendu](#)

GRILLE DE SALAIRES

convention collective des commerces de gros

Niv - ECH	SALAIRE AU 1er MARS 2000 (en francs)
I - 1	6 881
I - 2	6 881
I - 3	6 881
II - 1	6 881
II - 2	6 881
II - 3	6 881
III - 1	6 881
III - 2	6 934
III - 3	7 142
IV - 1	6 957
IV - 2	7 236
IV - 3	7 525
V - 1	7 378
V - 2	7 748
V - 3	8 135
VI - 1	8 942
VI - 2	9 479
VI - 3	10 048
VII - 1	9 622
VII - 2	10 295
VII - 3	11 015
VIII - 1	11 319

VIII - 2	12 225
VIII - 3	13 203
IX - 1	14 715
IX - 2	16 481
X - 1	20 374
X - 2	24 450

Accord du 17 novembre 2006 relatif aux salaires

L'union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

La fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

La fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

La fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés SYNDIGEL ;

La fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

La chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

La fédération nationale de la décoration (FND) ;

L'union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Le syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Le syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

La chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire VCI ;

Le syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

La fédération des syndicats de la distribution professionnelle FEDA ;

L'union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

La fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

La fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

La fédération française de la distribution industrielle FENETEC ;

La confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI),

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO,

Grille des minima conventionnels pour 151,67 heures mensuelles à compter du 1er janvier 2007.

En vigueur étendu

Grille des minima conventionnels pour 151,67 heures mensuelles au 1er janvier 2007

Du niveau I échelon 1 au niveau VII échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VIII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le 1/12 du montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

NIVEAU	ECHOLON	MINIMA
		au 1er janvier 2007
	1	1 254,28

I	2	1 261,81
	3	1 269,38
	1	1 279
II	2	1 286,68
	3	1 294,40
	1	1 302
III	2	1 309,81
	3	1 317,67
	1	1 325
IV	2	1 332,95
	3	1 340,95
	1	1 357,00
V	2	1 407,89
	3	1 460,68
	1	1 515,46
VI	2	1 572,29
	3	1 631,25
	1	1 712,81
VII	2	1 789,45
	3	1 888,38
	1	2 350,00
VIII	2	2 585,00
	3	2 843,50
IX	1	3 127,85
	2	3 440,63
X	1	3 956,73
	2	4 748,08

Avenant du 11 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application 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 avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 10 avril 2009, art. 1er)

Union nationale du commerce de gros de fruits et légumes (UNCGFL) ;

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (FNCPLA) ;

Fédération nationale des syndicats de commerce de gros en produits avicoles (FENSCOPA) ;

Fédération européenne du commerce et de la distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés (SYNDIGEL) ;

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées (FNGFP) ;

Chambre syndicale nationale de vente et services automatiques (NAVSA) ;

Fédération nationale de la décoration (FND) ;

Union professionnelle de la carte postale (UPCP) ;

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés (PRS) ;

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (VCI) ;

Syndicat national des distributeurs aux coiffeurs et parfumeurs ;

Fédération des syndicats de la distribution professionnelle (FEDA) ;

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (UCAPLAST) ;

Fédération française des négociants en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation (FNAS) ;

Fédération nationale des syndicats de grossistes distributeurs en matériel électrique et électronique (FGMEE) ;

Fédération française de la distribution industrielle (FENETEC) ;

Confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI).

Fédération des services CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes (FGTA) FO.

Article 1
En vigueur étendu

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM mensuel	SALAIRE MINIMUM annuel
	1	1 325,00	
I	2	1 332,95	
	3	1 340,95	
	1	1 348,99	
II	2	1 357,09	
	3	1 365,23	
	1	1 373,42	
III	2	1 381,66	
	3	1 389,95	
	1	1 398,29	
IV	2	1 406,68	
	3	1 415,12	
	1	1 425,00	
V	2	1 478,44	
	3	1 533,88	
	1	1 591,40	
VI	2	1 651,08	
	3	1 712,99	
	1		22 321,03
VII	2		23 437,08
	3		24 608,94
	1		28 482,00
VIII	2		31 330,20
	3		34 463,22
IX	1		37 909,54
	2		41 700,50
X	1		47 955,57
	2		57 546,68

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à ses niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions des paragraphes 3, 4 et 8 du titre III nouveau « Grille de salaires mensuels » de l'accord du 13 avril 2006 sont annulées et remplacées par :

« La progression est fixée de la manière suivante :

- du niveau I à IV inclus : + 0, 60 % entre chaque échelon ;
- du niveau V à VI inclus : + 3, 75 % entre chaque échelon ;
- au niveau VII : + 5 % entre chaque échelon ;
- du niveau VII, échelon 3, au niveau VIII, échelon 1 : + 15, 73 % entre les niveaux ;
- au niveau VIII : + 10 % entre chaque échelon ;
- du niveau VIII, échelon 3, au niveau IX, échelon 1 : + 10 % entre les niveaux ;
- du niveau IX, échelon 1, au niveau IX, échelon 2 : + 10 % entre les échelons ;
- du niveau IX, échelon 2, au niveau X, échelon 1 : + 15 % entre les niveaux ;
- du niveau X, échelon 1, au niveau X, échelon 2 : + 20 % entre les échelons.

Le salaire conventionnel de base se négocie :

- au niveau I, échelon 1, pour les niveaux I à IV ;
- au niveau V, échelon 1, pour les niveaux V à VI ;
- au niveau VII, échelon 1, pour les niveaux VII à X.

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

Article 3
En vigueur étendu

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

Accord du 6 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

(1) Accord étendu sous réserve de l'application 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 avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 2 décembre 2009, art. 1er)

UCAPLAST ;

VCI ;

FEDA ;

FENETEC ;

SNGFGBT ;

UNCGFL ;

FGMEE ;

SNPRS ;

FNCPLA ;

SYNDIGEL ;

FND ;

FNGFP ;

UPCP ;

FENSCOPA ;

CGI ;

NAVSA ;

SNDCP ;

FNAS.

FGTA CGT-FO ;

FS CFDT.

Article 1er
En vigueur étendu

Base : 151,67 heures mensuelles au 1er juillet 2009.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE ANNUEL
	1	1 338,00	

I	2	1 346,03	
	3	1 354,10	
	1	1 362,23	
II	2	1 370,40	
	3	1 378,62	
	1	1 386,90	
III	2	1 395,22	
	3	1 403,59	
	1	1 412,01	
IV	2	1 420,48	
	3	1 429,01	
	1	1 435,00	
V	2	1 488,81	
	3	1 544,64	
	1	1 602,57	
VI	2	1 662,66	
	3	1 725,01	
	1		22 321,03
VII	2		23 437,08
	3		24 608,94
	1		28 482,00
VIII	2		31 330,20
	3		34 463,22
IX	1		37 909,54
	2		41 700,50
X	1		47 955,57
	2		57 546,68

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à ses niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Article 2 En vigueur étendu

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

Accord du 24 mars 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010

(1) Accord étendu sous réserve de l'application 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 avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 26 août 2010, art. 1er)

L'UNCGFL ;

La FNCPLA ;

La FENSCOPA ;

Le SYNDIGEL ;

La FNGFP ;

La NAVSA ;

La FND ;

L'UPCP ;

La PRS ;

Le SNGFGBT ;

La VCI ;

Le SNDPC ;
 La FEDA ;
 L'UCAPLAST ;
 La FNAS ;
 La FGME ;
 La FENETEC ;
 La CGI,
 La CFDT ;
 La FGTA FO,

Article 1er
 En vigueur étendu

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM conventionnel mensuel	SALAIRE MINIMUM conventionnel annuel
I	1 2 3	1 349,00 1 357,09 1 365,24	-
II	1 2 3	1 373,43 1 381,67 1 389,96	-
III	1 2 3	1 398,30 1 406,69 1 415,13	-
IV	1 2 3	1 423,62 1 432,16 1 440,75	-
V	1 2 3	1 447,00 1 501,26 1 557,56	-
VI	1 2 3	1 615,97 1 676,57 1 739,44	-
VII	1 2 3	-	22 500,00 23 625,00 24 806,25
VIII	1 2 3	-	28 708,27 31 579,10 34 737,01
IX	1 2	-	38 210,71 42 031,78
X	1 2	-	48 336,54 58 003,85

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Article 2
 En vigueur étendu

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

Accord du 8 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er mars 2011

(1) Accord étendu sous réserve de l'application 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.

(Arrêté du 6 juillet 2011, art. 1er)

L'UCAPLAST ;
 La VCI ;
 La FEDA ;
 La FENETEC ;
 L'UNCGFL ;
 La FGME ;
 Le SNPRS ;
 La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

L'UPCP ;

La FENSCOPA ;

La CGI ;

La NAVSA ;

Le SINDCP ;

Le FNAS ;

Le FNGFP,

La FGTA FO,

Article 1er
En vigueur étendu

Grille des minima conventionnels mensuels au 1er mars 2011 pour 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	échelon	Salaire minimum conventionnel mensuel au 1er avril 2010	Salaire minimum conventionnel mensuel au 1er mars 2011
I	1	1 349,00	1 368,00
	2	1 357,09	1 376,20
	3	1 365,24	1 384,47
II	1	1 373,43	1 392,77
	2	1 381,67	1 401,13
	3	1 389,96	1 409,54
III	1	1 398,30	1 417,99
	2	1 406,69	1 426,50
	3	1 415,13	1 435,06
IV	1	1 423,62	1 443,67
	2	1 432,16	1 452,33
	3	1 440,75	1 461,05
V	1	1 447,00	1 468,00
	2	1 501,26	1 523,05
	3	1 557,56	1 580,16
VI	1	1 615,97	1 639,42
	2	1 676,57	1 700,90
	3	1 739,44	1 764,68
VII	1	22 500,00	22 815,00
	2	23 625,00	23 955,75
	3	24 806,25	25 153,54
VIII	1	28 708,27	29 110,19
	2	31 579,10	32 021,21
	3	34 737,01	35 223,33
IX	1	38 210,71	38 745,66
	2	42 031,78	42 620,23
X	1	48 336,54	49 013,26
	2	58 003,85	58 815,92

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à ses niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Article 2
En vigueur étendu

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

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Accord du 15 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FENETEC ;

L'UNCGFL ;

La FGME ;

Le SNPRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

L'UPCP ;

La FENSCOPA ;

La CGI ;

La NAVSA ;

Le SINDCP ;

La FNAS ;

La FNGFP,

La FGTA FO ;

La FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire minimum conventionnel au 1er mars 2011	Salaire minimum conventionnel au 1er janvier 2012
I	1	1 368,00	1 400,00

	2	1 376,20	1 408,40
	3	1 384,47	1 416,85
II	1	1 392,77	1 425,35
	2	1 401,13	1 433,90
	3	1 409,54	1 442,51
III	1	1 417,99	1 451,16
	2	1 426,50	1 459,87
	3	1 435,06	1 468,63
IV	1	1 443,67	1 477,44
	2	1 452,33	1 486,30
	3	1 461,05	1 495,22
V	1	1 468,00	1 502,00
	2	1 523,05	1 558,33
	3	1 580,16	1 616,76
VI	1	1 639,42	1 677,39
	2	1 700,90	1 740,29
	3	1 764,68	1 805,55
VII	1	22 815,00	23 340,00
	2	23 955,75	24 507,00
	3	25 153,54	25 732,35
VIII	1	29 110,19	29 780,05
	2	32 021,21	32 758,06
	3	32 021,21	36 033,86
IX	1	38 745,66	39 637,25
	2	42 620,23	43 600,97
X	1	49 013,26	50 141,12
	2	58 815,92	60 169,34

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Article 2
En vigueur étendu

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

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Accord du 6 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 21 décembre 2012, art. 1er)

L'UNCGFL ;

La FNCPLA ;

La FENSCOPA ;

Le SYNDIGEL ;

La FNGFP ;

La NAVSA ;

La FND ;
 L'UPCP ;
 Le SNPRS ;
 La VCI ;
 La FEDA ;
 L'UCAPLAST ;
 La FNAS ;
 La FGME ;
 La FENETEC ;
 Le SINDCP ;
 La CGI,
 La FS CFDT ;
 La FGTA FO,

Article 1er
 En vigueur étendu

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire au 1er janvier 2012	Salaire au 1er octobre 2012
I	1	1 400,00	1 427,00
	2	1 408,40	1 435,56
	3	1 416,85	1 444,18
II	1	1 425,35	1 452,84
	2	1 433,90	1 461,56
	3	1 442,51	1 470,33
III	1	1 451,16	1 479,15
	2	1 459,87	1 488,02
	3	1 468,63	1 496,95
IV	1	1 477,44	1 505,93
	2	1 486,30	1 514,97
	3	1 495,22	1 524,06
V	1	1 502,00	1 529,00
	2	1 558,33	1 586,34
	3	1 616,76	1 645,83
VI	1	1 677,39	1 707,54
	2	1 740,29	1 771,58
	3	1 805,55	1 838,01
VII	1	23 340,00	23 667,00
	2	24 507,00	24 850,35
	3	25 732,35	26 092,87
VIII	1	29 780,05	30 197,28
	2	32 758,06	33 217,00
	3	36 033,86	36 538,70
IX	1	39 637,25	40 192,57
	2	43 600,97	44 211,83
X	1	50 141,12	50 843,61
	2	60 169,34	61 012,33

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Article 2
En vigueur étendu

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

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Accord du 12 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013

L'UNCGFL ;

La FNCPLA ;

La FENSCOPA ;

Le SYNDIGEL ;

La FNGFP ;

La NAVSA ;

La FND ;

L'UPCP ;

Le PRS ;

Le SNGFGBT ;

La VCI ;

Le SINDCP ;

La FEDA ;

L'UCAPLAST ;

La FNAS ;

La FGME ;

La FENETEC ;

La CGI,

La FS CFDT ;

La FGTA FO,

Article 1er
En vigueur étendu

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire au 1er octobre 2012	Salaire au 1er février 2013
I	1	1 427,00	1 432,00
I	2	1 435,56	1 440,59

I	3	1 444,18	1 449,24
II	1	1 452,84	1 457,93
II	2	1 461,56	1 466,68
II	3	1 470,33	1 475,48
III	1	1 479,15	1 484,33
III	2	1 488,02	1 493,24
III	3	1 496,95	1 502,20
IV	1	1 505,93	1 511,21
IV	2	1 514,97	1 520,28
IV	3	1 524,06	1 529,40
V	1	1 529,00	1 535,00
V	2	1 586,34	1 592,56
V	3	1 645,83	1 652,28
VI	1	1 707,54	1 714,24
VI	2	1 771,58	1 778,53
VI	3	1 838,01	1 845,22
VII	1	23 667,00	23 904,00
VII	2	24 850,35	25 099,20
VII	3	26 092,87	26 354,16
VIII	1	30 197,28	30 499,67
VIII	2	33 217,00	33 549,64
VIII	3	36 538,70	36 904,60
IX	1	40 192,57	40 595,06
IX	2	44 211,83	44 654,57
X	1	50 843,61	51 352,75
X	2	61 012,33	61 623,30

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à ses niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Article 2
En vigueur étendu

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

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Accord du 3 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er mars 2015

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FEDIN ;

Le SNGFGBT ;

L'UNCGFL ;

La FGME ;

Le PRS ;

La FNCPLA ;
 Le SYNDIGEL ;
 La FND ;
 La FNGFP ;
 L'UPCP ;
 La FENSCOPA ;
 La CGI ;
 La NAVSA ;
 Le SINDCP ;
 La FNAS,
 La FNECS CFE-CGC ;
 La FGTA FO ;
 La FS CFDT ;
 La FNCICAA CFE-CGC,

Article 1er
 En vigueur étendu

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire minimal au 1er février 2013	Salaire minimal au 1er mars 2015
I	1	1 432,00	1 460,50
	2	1 440,59	1 469,26
	3	1 449,24	1 478,08
II	1	1 457,93	1 486,95
	2	1 466,68	1 495,87
	3	1 475,48	1 504,84
III	1	1 484,33	1 513,87
	2	1 493,24	1 522,96
	3	1 502,20	1 532,09
IV	1	1 511,21	1 541,29
	2	1 520,28	1 550,53
	3	1 529,40	1 559,84
V	1	1 535,00	1 565,70
	2	1 592,56	1 624,41
	3	1 652,28	1 685,33
VI	1	1 714,24	1 748,53
	2	1 778,53	1 814,10
	3	1 845,22	1 882,13
VII	1	23 904,00	24 382,08
	2	25 099,20	25 601,18
	3	26 354,16	26 881,24
VIII	1	30 499,67	31 109,66
	2	33 549,64	34 220,63
	3	36 904,60	37 642,69
IX	1	40 595,06	41 406,96
	2	44 654,57	45 547,66
X	1	51 352,75	52 379,81
	2	61 623,30	62 855,77

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Article 2

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Textes Extensions

ARRETE du 15 juin 1972

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans son champ d'application, modifié par l'accord du 17 février 1972, la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, l'accord précité et les accords des 6 avril 1971 et 6 novembre 1971, à l'exception des clauses ci-après :

Dans les " dispositions générales " de la convention collective :

- Le quatrième alinéa du paragraphe 1 de l'article 45.

Dans la rubrique " emplois professionnels " (fournitures générales pour bureaux de tabac, maroquinerie, papetiers répartiteurs, produits de parfumerie et accessoires de toilette), rémunération des chauffeurs-livreurs :

- Les termes "... qui sera égale à deux fois le salaire horaire du S.M.I.C. et ..." figurant au 4° ;

Dans l'avenant II "Agents de maîtrise, techniciens et assimilés", secteur non alimentaire :

- Les termes "... 0,8 p. 100 ..." compris dans l'article 5 (Modalités de la retraite).

Les dispositions du paragraphe 4 de l'article 46 et des paragraphes 1° b et 2° b de l'article 51 des "Dispositions générales" sont étendues sous réserve de l'application de l'article 23 du livre Ier du code du travail, de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 et du décret n° 67-582 de même date.

Les dispositions du paragraphe 5° b de l'article 57 des "Dispositions générales" sont étendues sous réserve de l'application de l'article 29 IV du livre Ier du code du travail.

Les dispositions des articles 60 et 61 des "Dispositions générales" sont étendues sous réserve de l'application de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Les dispositions de l'accord du 6 novembre 1971 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et des textes qui lui sont annexés est faite pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le présent arrêté sera publié Journal officiel de la République française ainsi que les textes dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

ARRETE du 12 décembre 1972

Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'accord du 17 février 1972, les dispositions de l'accord du 9 mai 1972 modifiant ladite convention collective nationale.

ARRETE du 1 octobre 1974

Article 1, 2

En vigueur

Article 1

Sont abrogés en tant qu'ils concernent l'activité de l'expédition-exportation de fruits et légumes frais, incluse dans la rubrique 692-1 de la nomenclature des activités économiques de 1959 visée par le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, les arrêtés des 15 juin 1972 et 12 décembre 1972 portant extension de la convention collective nationale susvisée et des accords des 6 avril 1971, 6 novembre 1971, 17 février 1972 et 9 mai 1972 la complétant ou la modifiant.

Article 2

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, modifiée par l'accord du 17 juin 1972, et à l'exception de l'activité de l'expédition-exportation de fruits et légumes frais ainsi qu'il résulte de l'article 1er du présent arrêté, les dispositions de :

- l'accord du 6 novembre 1972 modifiant la convention collective susvisée ;

- l'accord du 11 octobre 1973 modifiant la convention collective susvisée ;

- l'accord du 3 avril 1974 modifiant la convention collective nationale susvisée, dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 5 mars 1975

Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'accord du 17 février 1972, les dispositions de l'accord du 25 juillet 1974 modifiant la convention collective nationale de commerce de gros, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du S.M.I.C..

ARRETE du 21 avril 1976

Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 1er décembre 1975 modifiant la convention collective nationale de commerce de gros.

ARRETE du 21 juillet 1976

Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 5 février 1976 modifiant la convention collective nationale de commerce de gros.

ARRETE du 23 octobre 1978

Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 30 juin 1978 conclu dans le cadre de la collective nationale de commerces de gros.

ARRETE du 22 février 1979

Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 6 novembre 1978 conclu dans le cadre de la collective nationale de commerces de gros.

ARRETE du 29 février 1980

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord de salaire du 1er octobre 1979 conclu dans le cadre de la collective nationale de commerces de gros.

ARRETE du 4 avril 1980

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention, modifié par l'accord du 17 février 1972 et les arrêtés des 1er octobre 1974 et 29 octobre 1975, les dispositions de l'accord du 21 septembre 1979 conclu dans le cadre de la collective nationale de commerces de gros.

ARRETE du 16 décembre 1980

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 14 mai 1980, les dispositions :

- dudit accord 14 mai 1980 conclu dans le cadre de la convention susvisée ;

- de l'accord de salaires du 9 avril 1980 conclu dans le cadre de la convention susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 20 juillet 1981

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1

L'arrêté du 16 décembre 1980 portant extension de l'accord du 14 mai 1980 sur le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 est ainsi complété :

" L'extension ne concerne pas l'activité d'expédition-exportation des fruits et légumes frais, incluse dans la classe 57-03 de la nomenclature des activités et produits de 1973 (ancienne sous-rubrique 692-1 de la nomenclature des activités économiques de 1959. "

ARRETE du 7 août 1981

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'article 1er de la convention modifiée par l'accord du 14 mai 1980 et l'arrêté du 20 juin 1981, les dispositions de l'accord de salaires du 1er février 1981 conclu dans le cadre de la convention susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 30 octobre 1981

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 30 juin 1981, les dispositions :

- dudit accord du 30 juin 1981 relatif au champ d'application de la convention susvisée ;

- de l'accord de salaires du 30 juin 1981 conclu dans le cadre de la convention susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 15 janvier 1982

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 30 juin 1981, à l'exclusion du secteur du commerce de gros d'équipements et de fournitures pour l'industrie (groupe 59-10 de la nomenclature de 1973), les dispositions de l'accord du 27 janvier 1981 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 30 décembre 1982

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er octobre 1982, les dispositions dudit accord du 1er octobre 1982 modifiant le champ d'application de la convention susvisée.

ARRETE du 9 mai 1983

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er octobre 1982, les dispositions de l'accord du 15 janvier 1983 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 29 juillet 1983

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er octobre 1982, les dispositions de l'accord du 3 mars 1983 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 27 octobre 1983

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application entrant dans celui de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 1er octobre 1982, les dispositions de l'avenant du 3 mars 1983 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 10 mai 1984

Article 1
[En vigueur](#)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'avenant du 22 novembre 1983, les dispositions dudit avenant du 22 novembre 1983 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 17 juillet 1984

Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'avenant du 22 novembre 1983, les dispositions de l'avenant du 20 mars 1984 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 4 février 1985

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions suivantes :

- dudit accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour de la convention collective susvisée ;
 - de l'avenant du 28 juin 1984 à la convention collective susvisée, particulier aux produits surgelés, congelés et aux glaces ;
 - de l'accord de salaires du 1er octobre 1984, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
- à l'exclusion :
- des termes : " au secrétariat du conseil de prud'hommes " figurant au sixième alinéa du paragraphe " Mise en oeuvre de la procédure " de l'article 7 de la mise à jour ;
 - des termes : " qui ne devront prendre en aucun cas un caractère ou un ton injurieux ou diffamatoire " figurant au deuxième alinéa du paragraphe b de l'article 13 de la mise à jour ;
 - du quatrième alinéa du paragraphe 1 de l'article 40 de la mise à jour ;
 - du premier alinéa du paragraphe 1 de l'article 41 de la mise à jour ;
 - de la deuxième phrase du dernier alinéa du paragraphe 1 de l'article 48 de la mise à jour.

Le premier alinéa de l'article 6 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-16 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 10 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 22 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 du code du travail.

L'article 28 de la mise à jour est étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 132-7 du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe 1 de l'article 41 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 33 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail.

L'article 46 de la mise à jour est étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail.

Les troisième et quatrième alinéas du paragraphe 1 et le dernier alinéa du b du paragraphe 2 de l'article 48 de la mise à jour sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le paragraphe b de l'article 4 de l'avenant "çadres " de la mise à jour est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa de l'article 6 de l'avenant "çadres " de la mise à jour est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Les articles 4 des deux avenants " Agents de maîtrise, techniciens et assimilés " des secteurs alimentaires et non alimentaires de la mise à jour sont étendus sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les articles 6 des deux avenants " Agents de maîtrise, techniciens et assimilés " des secteurs alimentaires et non alimentaires de la mise à jour sont étendus sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'accord de salaires du 1er octobre 1984 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 22 mars 1985

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application compris dans celui de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions de l'avenant du 10 octobre 1984 portant annexe IV (Personnel de livraison et de vente dans le secteur alimentaire périssable) à la convention collective susvisée, à l'exclusion du paragraphe 2° de l'article 4.

ARRETE du 5 juin 1985

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national du 6 février 1985 sur la formation professionnelle dans les commerces de gros.

ARRETE du 18 juin 1985

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions de l'accord du 6 février 1985 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimal de croissance.

ARRETE du 12 décembre 1985

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 26 septembre 1985 modifiant le champ d'application de l'accord national du 6 février 1985 sur la formation professionnelle dans les commerces de gros.

ARRETE du 26 juin 1986

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984, portant mise à jour, les dispositions de l'accord du 25 février 1986 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 8 janvier 1987

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions de l'accord du 30 septembre 1986 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 8 juillet 1987

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions de l'accord du 31 mars 1987 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 26 avril 1988

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions de l'accord du 22 décembre 1987 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 20 juin 1988

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi, Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juin 1988, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;
Vu l'avenant du 10 février 1988 à la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 juin 1988;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour, les dispositions de l'avenant du 10 février 1988 à la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa du point 1 de l'article 41 est étendu sous réserve de l'application de l'article L122-14-13 (1er alinéa) du code du travail.

ARRETE du 2 août 1988

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juin 1988, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;
Vu l'avenant du 14 mars 1988 à la convention collective susvisée portant modification du champ d'application de ladite convention;
Vu l'avenant particulier Fleurs coupées, plantes vertes et fleuries du 14 mars 1988 à la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 juin 1988;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1, 2

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour et tel que modifié par l'avenant du 14 mars 1988, les dispositions dudit avenant.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du secteur Fleurs coupées, plantes vertes et fleuries compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour et tel que modifié par l'avenant du 14 mars 1988, les dispositions de l'avenant particulier Fleurs coupées, plantes vertes et fleuries du 14 mars 1988 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 29 septembre 1988

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 août 1988, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;

Vu l'accord de salaires 6 juin 1988 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 août 1988;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail.

Article 1
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 portant mise à jour et tel que modifié par l'avenant du 14 mars 1988, les dispositions de l'accord de salaires du 6 juin 1988 (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 21 juin 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 1988, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;
Vu l'avenant du 23 novembre 1988 portant modification du champ d'application (distribution de produits surgelés et glaces) de la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 avril 1989;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) .

Article 1
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions dudit avenant 23 novembre 1988 .

ARRETE du 22 septembre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 juin 1989, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;
Vu l'accord du 22 mars 1989 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 août 1989;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 22 mars 1989 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 8 décembre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 septembre 1989, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;
Vu l'accord du 10 juillet 1989 sur la formation des membres du C.H.S.-C.T. conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 septembre 1989 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 10 juillet 1989 sur la formation des membres du CHSCT conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le quatrième paragraphe du point b) (demande de stage de formation) de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 451-3 du code du travail.

ARRETE du 8 juillet 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 décembre 1989, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;

Vu l'accord du 13 mars 1991 sur la formation des membres du C.H.S.-C.T. conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 mai 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord Salaires du 13 mars 1991 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 17 novembre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 juillet 1991, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;

Vu l'accord du 5 mai 1992 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 octobre 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord de classification et salaires (cinq annexes) du 5 mai 1992 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 16 décembre 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 novembre 1992, portant extension de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont complétée et modifiée ;

Vu l'avenant particulier (Produits surgelés congelés, glaces) du 5 juillet 1993 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 octobre 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'avenant particulier (Produits surgelés, congelés, glaces) du 5 juillet 1993 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 3 mars 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 décembre 1993, portant extension de la convention collective nationale de commerce de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 6 juillet 1993 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 novembre 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations de salariés ;
Considérant que le niveau des salaires minimaux relève de la liberté contractuelle des signataires de l'accord ;
Considérant que l'accord a été négocié et conclu conformément aux dispositions légales et qu'il n'appelle pas d'observation en légalité,
Arrête :

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord Salaires du 6 juillet 1993 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 93-41 en date du 3 décembre 1993.

ARRETE du 11 octobre 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juin 1995, portant extension de la convention collective nationale de commerce de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 16 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 juin 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, à l'exclusion des secteurs suivants :

Commerce de gros et distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté ;

Approvisionnement en gros des bureaux de tabacs ;

Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation,
les dispositions de l'accord du 16 décembre 1994 (Formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 6 ;

- des alinéas 2 à 5 de l'article 7.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-19 en date du 30 juin 1995.

ARRETE du 29 juin 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juin 1995, portant extension de la convention collective nationale de commerce de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 19 janvier 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 avril 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, à l'exclusion des entreprises de commerce de gros de produits surgelés, congelés et glaces, les dispositions de l'accord salaires du 19 janvier 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-12 en date du 19 mai 1995.

ARRETE du 5 mars 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 20 octobre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 janvier 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988,*à l'exclusion des entreprises de commerce de gros de produits surgelés, congelés et glaces* (1), les dispositions de l'accord du 20 octobre 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-02 en date du 21 février 1996.

ARRETE du 9 avril 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord du 20 octobre 1995 ;
Vu l'arrêté du 5 mars 1996 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de gros,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

L'arrêté du 5 mars 1996 portant extension de l'accord du 20 octobre 1995 est modifié comme suit :

A l'article 1er, la phrase : " à l'exclusion des entreprises de commerce de gros de produits surgelés, congelés et glaces " est supprimée.

Article 2

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 25 septembre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 mars 1996 portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 13 juin 1996 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 août 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 13 juin 1996 (Salaires), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-30 en date du 13 septembre 1996.

ARRETE du 10 décembre 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 septembre 1996, portant extension de la convention collective nationale du 23 juin 1970 des commerces de gros et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 13 juin 1996 (Mise en oeuvre de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 août 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du 23 juin 1970 des commerces de gros, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 13 juin 1996 (Mise en oeuvre de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des obligations de recherche de reclassement interne en cas de licenciement pour motif économique résultant des articles L. 321-1 et suivants du code du travail, et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du code du travail.

Les deuxième et troisième tirets de l'article 2 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1er de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-30 en date du 13 septembre 1996.

ARRETE du 14 février 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 décembre 1996 portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 (Formation professionnelle) à l'accord du 16 décembre 1994, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 janvier 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 décembre 1996 à l'accord du 16 décembre 1994, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du point 3 de l'article 5 nouveau.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-12 en date du 14 février 1997.

ARRETE du 21 mai 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 17 janvier 1997 (Salaires), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 mars 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, à l'exclusion des secteurs suivants :

Commerce des produits laitiers ;

Commerce et distribution des produits sous température dirigée, glaces, surgelés et réfrigérés,
les dispositions de l'accord du 17 janvier 1997 (Salaires), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

8ZS Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. Martin

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-14 en date du 14 mai 1997.

ARRETE du 17 juillet 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mai 1997, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 10 juillet 1997 (Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 juin 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par l'avenant du 23 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 10 juillet 1997 (Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-21 en date du 23 juin 1998.

ARRETE du 20 juillet 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mai 1997, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 14 mai 1997 modifiant le champ d'application (Adhésion du commerce de produits et services par automates) de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 juin 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant du 14 mai 1997 modifiant le champ d'application (Adhésion du commerce de produits et services par automates) de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/16 en date du 15 mai 2000.

ARRETE du 12 octobre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mai 1997, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant du 5 avril 2000 à l'accord du 10 juillet 1997 (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 août 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant du 5 avril 2000 à l'accord du 10 juillet 1997 (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir 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 Conventions collectives n° 2000/31 en date du 8 septembre 2000.

ARRETE du 31 juillet 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 octobre 2000, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, complété par un avenant annexé portant dispositions particulières complémentaires et une annexe (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 mars 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendus en séances des 4 juin et 2 juillet 2002, et notamment la double opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que les organisations représentatives signataires de l'accord susvisé ont pu librement organiser la réduction du temps de travail et, à ce titre, préciser les règles et les modalités propres à la situation particulière de la branche ;

Considérant, en outre, que l'accord susvisé n'est pas contraire aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur sous les exclusions et les réserves ci-après formulées,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des secteurs suivants :

- commerces de gros en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisations ;

- distribution industrielle,
les dispositions de :

- l'accord du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, complété par un avenant annexé portant dispositions particulières complémentaires et une annexe (Salaires), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié " mentionnés à la deuxième phrase du quatrième alinéa de l'article 2.1.9 (Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération), contraires aux dispositions de l'article L. 122-42 du code du travail, en tant que cette deuxième phrase s'applique exclusivement à la situation où le salarié bénéficie d'un trop-perçu ;

- des termes : " sauf accord exprès du salarié " mentionnés à la première phrase du deuxième alinéa de l'article 2.5.4 (Interruptions dans la journée de travail), contraires aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail ;

- des termes : " pour bénéficier des aides prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, le nombre maximum de jours de repos pouvant être affecté au compte épargne-temps est limité à la moitié de ceux acquis en application de l'article 2-2 précité " mentionnés au sixième tiret du premier alinéa de l'article 3.1.4 (Alimentation du compte épargne-temps), le présent accord ne permettant pas d'obtenir le bénéfice de l'aide incitative ;

- des termes : " et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte " mentionnés aux deuxième et troisième alinéas de l'article 3-1.4 susvisé, contraires aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail ;

- de l'article 4.2 (Délai de prévoyance des changements) de l'avenant annexé du 14 décembre 2001 relatif au secteur alimentaire, contraire aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail.

L'article 1.5 (Repos hebdomadaire) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article L. 221-4 du code du travail.

L'article 2.1 (Modulation du temps de travail) est étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail, un accord complémentaire de branche prévoit le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail et celui des salariés dont le contrat a été rompu au cours de cette même période.

Le dernier alinéa de l'article 2.1.4 (Amplitude des variations d'horaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail selon lequel constituent aussi des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord.

L'article 2.1.7 (Recours au chômage partiel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 351-25 et R. 351-50 et suivants du code du travail relatifs à l'indemnisation du chômage partiel.

L'article 2.1.8 (Décompte des heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application du mode de calcul fixé à l'alinéa 1 de l'article L. 212-8 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 2.1.9 (Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération) est étendu, d'une part, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, le trop-perçu par le salarié ne pouvant lui être prélevé que sous réserve du respect des fractions saisissables prévues par la réglementation et, d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 2.1.9 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui précisent que les absences récupérables doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié aurait dû effectuer.

Le paragraphe A (salariés concernés) de l'article 2.3.2 (Convention de forfait annuelle en jours) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les catégories de cadres concernés.

Le neuvième alinéa du paragraphe B (modalités) de l'article 2.3.2 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail, les forfaits annuels en jours ne pouvant être conclus qu'avec du personnel cadre dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait, notamment, du degré d'autonomie dont ils bénéficient.

Les alinéas 1 et 2 de l'article 2.6 (Rémunération) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui précisent qu'en cas de réduction du temps de travail les salariés ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au produit du taux horaire du SMIC par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable.

Les sixième et septième tirets du premier alinéa de l'article 3.1.4 (Alimentation du compte épargne-temps) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail en vertu desquelles c'est la seule partie des jours de repos issus de la réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié qui peut être affectée au compte épargne-temps.

Le quatrième alinéa de l'article 3.1.5 (Utilisation du compte épargne-temps) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des deuxième et dixième alinéas de l'article L. 227-1 du code du travail qui énumèrent les cas pour lesquels le délai de prise du congé peut excéder cinq ans.

La grille de salaires minima annexée est étendue sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui institue, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/11 en date du 13 avril 2002.

ARRETE du 3 décembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 31 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 4 juillet 2002 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros des entreprises des secteurs du négoce en appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation et de la vente et services par automates conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 août 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2002,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 4 juillet 2002 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros des entreprises des secteurs du négoce en appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation et de la vente et services par automates conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 3 de l'article 5 (Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article R. 964-13 et du deuxième alinéa de l'article R. 950-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/32 en date du 7 septembre 2002.

ARRETE du 11 juin 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 30 septembre 2002 sur le travail de nuit conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 janvier 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 mai 2003 ;

Considérant que l'accord susvisé, qui ne comporte pas l'ensemble des clauses obligatoires prévues à l'article L. 213-4 du code du travail, ne permet pas la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2002 sur le travail de nuit conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles relatives à l'organisation des temps de pause, celles destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et celles destinées à faciliter l'articulation entre activité nocturne et exercice des responsabilités familiales et sociales.

Le paragraphe 3.1 (Contreparties sous forme de repos compensateur) de l'article 3 (Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit) est étendu sous réserve que conformément aux dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail, l'ensemble des salariés qualifiés de travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur.

Le paragraphe 4.1 (Durée quotidienne) de l'article 4 (Organisation du travail dans le cadre d'un poste de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail qui définissent les activités autorisant une dérogation à la durée quotidienne de huit heures.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/52.

ARRETE du 2 décembre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juin 2003, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 5 mai 2003 sur le financement et la participation des délégués des organisations de salariés aux groupes de travail paritaires mis en place dans le cadre de l'étude formation conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 septembre 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 24 novembre 2003,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des secteurs suivants :

- commerce de gros des fleurs coupées ;

- commerce et diffusion de la carte postale ;

- commerce de gros de la papeterie ;

- commerce de gros de fournitures générales pour bureaux de tabac,

les dispositions de l'accord du 5 mai 2003 sur le financement et la participation des délégués des organisations de salariés aux groupes de travail paritaires mis en place dans le cadre de l'étude formation conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/34.

ARRETE du 10 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 décembre 2003, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 27 octobre 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle " technico-commercial en thermique du bâtiment " (2 options) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 décembre 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 5 avril 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et 14 mai 1997, et dans son propre champ d'application professionnel, à savoir le négoce en appareils sanitaires, chauffage, climatisation et canalisation, les dispositions de l'accord du 27 octobre 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle " technico-commercial en thermique du bâtiment " (2 options) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/50.

ARRETE du 11 juillet 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 janvier 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 8 juillet 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les premier et deuxième alinéas de l'article 12.2 (Modalités de mise en oeuvre du droit individuel à la formation) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir 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 conventions collectives n° 2004/52.

ARRETE du 1 décembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juillet 2005, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994, relatif aux objectifs de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 juin 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 28 novembre 2006,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de négoce en matières plastiques et caoutchouc, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994, relatif aux objectifs de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/09.

ARRETE du 11 décembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juillet 2005, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant du 13 avril 2006 à l'accord de classification du 5 mai 1992 et à l'accord ARTT du 14 décembre 2001, relatif aux salaires, temps de travail, garantie d'ancienneté, conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 septembre 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 28 novembre 2006,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'avenant du 13 avril 2006 à l'accord de classifications du 5 mai 1992 et à l'accord ARTT du 14 décembre 2001, relatif aux salaires, temps de travail, garantie d'ancienneté, conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/34.

ARRETE du 23 avril 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 15 juin 1972 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 décembre 2006, portant extension de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 17 novembre 2006, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 avril 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970, tel qu'il résulte de l'accord de mise à jour du 27 septembre 1984 et de l'avenant du 14 mars 1988 et tel que modifié par les avenants du 23 novembre 1988 et du 14 mai 1997, les dispositions de l'accord du 17 novembre 2006, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/9.

Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Texte de base

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Alliance 7 ;

Adepale ;

ABF ;

CSEM ;

FNB ;

SNBR ;

SES ;

CSFL ;

CSRCSF ;

SNFS ;

CFC ;

SFC ;

CNTF ;

FEDALIM

FICT ;

FNIL ;

FNEAP ;

FNECE ;

FEBPF ;

GITE ;

USNEF ;

SFIG ;

SIFPAF.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

Préambule

En vigueur non étendu

Une contribution à destination du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est instaurée par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette contribution est calculée par les entreprises sur la base de leur obligation légale de formation, en appliquant un pourcentage compris entre 5 % et 13 %. Ce pourcentage est fixé chaque année par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Article 1er

En vigueur non étendu

La section des entreprises de moins de 10 salariés est exonérée du poids de cette contribution afin de conserver les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions prioritaires envers les PME qui sont définies dans l'ANI du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

La contribution des entreprises sur la participation à la formation professionnelle continue (hors versement aux FONGECIF), tel qu'il est indiqué au préambule, sera imputée respectivement à hauteur de :

- 50 % au titre de la section plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés ;
- 50 % au titre de la section professionnalisation.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe, est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Il prendra effet dès sa signature et son extension sera demandée au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Les partenaires sociaux se rencontreront dans les 6 mois qui suivent sa date d'expiration.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application des conventions collectives nationales des branches signataires de l'accord (codes NAF)

Alliance 7 : codes NAF 10.39A, 10.61B, 10.62Z, 10.72Z, 10.83Z, 10.86Z, 10.89Z.

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) : codes NAF 10.13A, 10.20Z, 10.31Z, 10.39A, 10.39B, 10.73Z, 10.85Z, 10.89Z.

Association des brasseurs de France : code NAF 11.05Z.

Chambre syndicale des eaux minérales : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées : code NAF 11.07A.

Syndicat national des eaux de sources : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des boissons (FNB) : code NAF 46.34Z.

Syndicat national des boissons rafraîchissantes : code NAF 11.07B.

Chambre syndicale française de la levure (CSFL) : code NAF 10.89Z.

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) : code NAF 10.81Z.

Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) : code NAF 10.81Z.

Comité français du café (CFC) : code NAF 10.83Z.

Syndicat français du café (SFC) : code NAF 10.83Z.

Confédération nationale de la triperie française : code NAF 46.32A.

FEDALIM pour le compte :

- du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;
- des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;
- du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;
- du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;
- du syndicat de la chicorée de France (SCF),
codes NAF 10.84Z, 10.85Z, 10.89Z.

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) : codes NAF 10.13A, 10.85Z, 46.32B.

Fédération nationale des industries laitières (FNIL) : codes NAF 10.51A, 10.51B, 10.51C, 10.51D, 10.86Z.

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services : code NAF 15.1A ou 51.3C.

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) : code NAF 10.71A.
Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE) : code NAF 10.71B.
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques : code NAF 52.10A.
Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) : code NAF 10.52Z.
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) : code NAF 10.73Z.

Accord national professionnel du 17 février 1993 portant création du fonds d'assurance formation (FAF). Etendu par arrêté du 27 mai 1993 JORF 30 mai 1993.

Texte de base

Création du fonds d'assurance formation

Aneefel, Association nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes ;

UNCGFL, Union nationale des commerces de gros de fruits et légumes ;

Fédépom, Fédération française des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros.

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service ;

Fédération agro-alimentaire CFE-CGC ;

Fédération de l'alimentation CGT-FO.

Création d'un FAF professionnel

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Il est créé au plan national et pour une durée indéterminée un fonds d'assurance formation des travailleurs salariés des entreprises des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre.

Le siège social est à Rungis, 5, rue de la Corderie, 94 - Rungis.

Objet du FAF

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Ce fonds d'assurance formation a pour objet de recevoir des entreprises visées au précédent article les fonds dus au titre de la formation continue, en vue de financer :

- les actions de formation de leurs salariés, en prenant en charge tout ou partie des frais selon les conditions définies légalement, les disponibilités du fonds, les décisions prises par son conseil de gestion ;
- les études et recherches intéressant la formation et l'emploi du secteur professionnel entrant dans le champ d'intervention du fonds ;
- l'information, la sensibilisation et le conseil des chefs d'entreprise et de leurs salariés sur les besoins et les moyens de formation ;

- les frais de gestion du fonds ;
- les indemnités attribuées pour perte de ressources aux membres du conseil de gestion du fonds.

Ressources du FAF

Article 3 En vigueur étendu

Les ressources du F.A.F. sont constituées par :

- a) Les subventions et contributions éventuelles de l'Etat et des régions.
- b) Les dons et subventions de toute provenance.
- c) Les contributions des entreprises entrant dans le champ d'application du F.A.F. et dues au titre de la formation continue, selon les principes de versement minimum prévus à l'article 4 ci-après.

Financement du FAF par les entreprises

Article 4 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 février 1994 art. 1, art. 2, BO conventions collectives 94-18 étendu par arrêté du 6 juillet 1994 JORF 19 juillet 1994.

Conformément aux dispositions du code du travail, les entreprises visées à l'article 1er contribuent au financement du F.A.F. Leur participation minimale est fixée comme suit :

- a) Toutes entreprises de moins de dix salariés :

- 0,15 p. 100 de leur masse salariale due au titre de leur participation au développement de la formation rendue obligatoire par la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

- b) Entreprises de dix salariés et plus entrant dans le champ d'application des conventions collectives d'Aneefel, de Fédépom ainsi que la convention collective du commerce de gros, branche fruits et légumes :

50 p. 100 de l'obligation prévue à l'article L. 950-1 du code du travail de contribuer au financement de la formation professionnelle, après déduction des affectations spécifiques au congé individuel de formation et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Ce pourcentage sera porté à 80 p. 100 à partir du 1er janvier 1995 (année d'assujettissement 1994).

- c) Les entreprises de dix salariés et plus ayant réalisé par elles-mêmes durant l'année d'assujettissement des dépenses liées à des actions de formation telles que définies à l'article L. 900-2 du code du travail pourront les déduire de leur obligation de versement au F.A.F. dans la limite des montants excédant la part de taxe non affectée au financement du F.A.F.

Ainsi, les entreprises ayant consacré le minimum légal (fixé actuellement à 0,90 p. 100), dans le cadre de l'obligation de participation des entreprises, au financement de la formation professionnelle continue seront donc exonérées de tout versement au F.A.F..

Mutualisation globale

Article 5 En vigueur étendu

Les contributions mentionnées au précédent article feront l'objet d'une mutualisation globale au sein du F.A.F.

Une procédure sera par ailleurs proposée aux employeurs non obligatoirement assujettis à un versement au F.A.F. ou aux employeurs assujettis désireux de contribuer au-delà du montant de leur obligation légale et/ou conventionnelle, qui permettra de procéder au versement d'une contribution financière volontaire ou supplémentaire.

Membres du FAF

Article 6 En vigueur étendu

Le F.A.F. est constitué par les organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés signataires du présent accord.

Tout membre signataire peut démissionner à la fin de chaque année civile sous réserve, trois mois à l'avance, d'en informer par lettre recommandée le conseil de gestion.

Toute demande d'adhésion d'un nouveau membre devra être agréée par l'unanimité des membres signataires et consignée dans un avenant au présent accord. Cet avenant précisera la nouvelle composition du conseil de gestion, dans le respect du principe du paritarisme.

Administration du FAF

Article 7 En vigueur étendu

Le F.A.F. est paritairement administré par un conseil de gestion, organisé en deux collèges constitués de la manière suivante :

- collège " salariés " : un titulaire et un suppléant seront désignés par chacune des organisations syndicales signataires du présent accord ;
- collège " employeurs " : un nombre de titulaires et suppléants égal à ceux du collège " salariés " sera désigné par le collège " employeurs ".

En cas de vacance de poste d'un des membres du conseil de gestion, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation d'employeurs ou de salariés l'ayant désigné.

Les décisions du conseil de gestion sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. A l'occasion de chaque décision, la délégation des employeurs et celle des salariés doivent disposer d'un nombre de voix égal. Les règles de validation des délibérations sont précisées au règlement intérieur, ainsi que la périodicité des réunions. Les fonctions des membres du conseil de gestion sont gratuites. Toutefois, les membres du conseil peuvent être remboursés des frais occasionnés par l'exercice de leur fonction.

Pouvoirs du conseil de gestion

Article 8 En vigueur étendu

Le conseil de gestion détermine la politique générale du F.A.F. pour l'ensemble de ses activités. Il définit les orientations en matière de formation, d'animation et de gestion administrative et financière.

Le conseil de gestion établit un règlement intérieur qui détermine les modalités de fonctionnement du F.A.F.

Chaque collège du conseil de gestion élit parmi ses membres ses représentants au bureau, notamment le président, le vice-président, le trésorier et le trésorier adjoint, élus alternativement et pour moitié parmi les représentants des employeurs et des salariés.

Pour la première année de fonctionnement du F.A.F., la présidence sera obligatoirement dévolue à un représentant des employeurs, la vice-présidence à un représentant des salariés.

Le président représente le F.A.F. en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Gestion technique

Article 9 En vigueur étendu

La gestion technique administrative et financière du F.A.F. est confiée à un directeur chargé, sous la responsabilité du conseil de gestion, de mettre en oeuvre la politique générale du F.A.F. et d'en coordonner les activités.

Le directeur a autorité sur l'ensemble du personnel salarié du F.A.F. Un contrat de travail précise les caractéristiques de sa fonction.

Comptabilité

Article 10 En vigueur étendu

La comptabilité du F.A.F. est tenue conformément au plan comptable applicable au fonds d'assurance formation. Elle est certifiée par un expert-comptable désigné par le conseil de gestion.

Dissolution

Article 11 En vigueur étendu

En cas de dissolution du F.A.F., les biens seront dévolus à d'autres fonds d'assurance formation de travailleurs salariés tels que le conseil de gestion les désignera.

Extension

(Additif relatif au financement du congé individuel de formation).

Article 12 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 février 1994 art. 3, BO conventions collectives 94-18 étendu par arrêté du 6 juillet 1994 JORF 19 juillet 1994.

Les parties signataires conviennent de demander une extension du présent accord.

Outre la demande d'agrément spécifique à la collecte des entreprises de moins de dix salariés, telle qu'elle résulte des dispositions du paragraphe a de l'article 4 de l'accord collectif créant le F.A.F., les agréments suivants sont demandés :

Additif à l'accord collectif national ci-contre relatif au financement du congé individuel de formation (C.I.F.)

Les mêmes parties signataires conviennent de solliciter auprès des pouvoirs publics pour le F.A.F. nouvellement créé l'agrément permettant de pratiquer la collecte intégrale des fonds destinés au financement du congé individuel de formation et dus par les entreprises entrant dans le champ d'application du F.A.F., telles que mentionnées à l'article 1er de l'accord paritaire ci-contre.

Additif à l'accord collectif national ci-contre relatif au financement des actions de formation alternées des jeunes

Les mêmes parties signataires conviennent de solliciter auprès des pouvoirs publics pour le F.A.F. nouvellement créé le même agrément que celui initialement délivré à l'Asfel, Association de formation du commerce de gros des fruits et légumes (agrément n° 47, arrêté du 15 mars 1985) pour pratiquer la collecte des fonds destinés au financement des actions de formation alternées des jeunes.

Les entreprises faisant l'objet de cette nouvelle demande d'agrément sont celles visées à l'article 1er de l'accord paritaire ci-contre.

Suite à l'agrément O.M.A. en date du 27 décembre 1993 (J.O. du 6 janvier 1994), les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives d'Anéfef et de Fédépom auront l'obligation de verser à l'Asfel l'intégralité des taxes "jeunes alternance" dont elles sont redevables.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord professionnel conclu dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre. JORF 30 mai 1993.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord professionnel du 17 février 1993 conclu dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 mars 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 17 février 1993 relatif à la formation professionnelle dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant professionnel susvisé.

Art. 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 Conventions collectives n° 93-10 en date du 30 avril 1993.

Arrêté portant extension d'un avenant à un accord professionnel conclu dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits, légumes et pommes de terre. JORF 19 juillet 1994.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 27 mai 1993 portant extension de l'accord professionnel du 17 février 1993 relatif à la formation professionnelle conclu dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre ;
Vu l'avenant du 18 février 1994 à l'accord professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 mai 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),
Arrête :

Article 1, 2, 3 En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 17 février 1993 relatif à la formation professionnelle dans le secteur des commerces de gros, d'expédition, d'exportation et d'importation de fruits et légumes et pommes de terre, les dispositions de l'avenant du 18 février 1994 à l'accord professionnel susvisé.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant professionnel susvisé.

Art. 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 Conventions collectives n° 94-18 en date du 2 juillet 1994.

Accord relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de 10 salariés. Etendu par arrêté du 27 août 1993 JORF 8 septembre 1993.

Texte de base

ACCORD du 9 février 1993

Fédération des syndicats de la distribution automobile (F.E.D.A.) ; Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabac ;
Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc (Ucaplast) ;
Fédération française des syndicats nationaux de la carte postale ; Chambre syndicale nationale du cycle, section grossiste ;
Fédération nationale de la décoration (F.N.D.) ;
Fédération nationale des chambres syndicales des distributeurs ensembliers en équipement sanitaire, chauffage et canalisation (F.N.A.S.) ;
Fédération nationale des syndicats de commerce en gros en produits avicoles (Fenscopa) ;
Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles (F.N.C.P.L.A.) ;
Chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie ;
Fédération nationale des syndicats de grossistes en matériel électrique et électronique (F.G.M.E.E.) ;
Fédération des négociants techniques (Fénetec) ;
Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés ;
Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire (V.C.L.) ;
Syndicat national des négociants en produits surgelés, congelés et en glaces (Syndigel) ;
Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, plantes vertes et fleuries.

Fédération des services C.F.D.T. ;
Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des H.C.R.-C.F.T.C. ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services C.G.C. ;
Fédération nationale des cadres des industries et commerces agricoles et alimentaires C.G.C. ;
Fédération de l'alimentation C.G.T.-F.O..

Champ d'application

Article 1er En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans les entreprises de moins de dix salariés relevant des branches suivantes et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros :

Fédération des syndicats de la distribution automobile (FedA).

Syndicat national des grossistes en fournitures générales pour bureaux de tabacs.

Union des industries et de la distribution des plastiques et du caoutchouc.

Union nationale des grossistes en céramique et verrerie (Ucever).

Fédération nationale du cycle et motocycle.

Fédération nationale de la décoration.

Fédération nationale des chambres syndicales des distributeurs ensembliers en équipement sanitaire, chauffage et canalisation (Fnas).

Fédération nationale des syndicats de commerces en gros en produits avicoles (Fenscopa).

Fédération nationale du commerce des produits laitiers et avicoles.

Chambre syndicale nationale des grossistes spécialisés en maroquinerie.

Fédération nationale des syndicats des grossistes en matériel électrique et électronique.

Fédération des négociants techniques (Fenetec).

Syndicat national des papetiers répartiteurs spécialisés.

Syndicat national des grossistes distributeurs en parfumerie et accessoires de toilette.

Chambre syndicale nationale de l'importation et de l'exportation de verrerie, céramique, cadeau et luminaire.

Syndicat national des négociants en produits surgelés et en glaces (Syndigel).

Fédération française des syndicats nationaux de la carte postale.

Fédération nationale des grossistes en fleurs coupées, plantes vertes et fleuries.

Les entreprises non couvertes par l'accord pourront si elles le désirent verser leur participation de 0,15 p. 100 à l'Adforeco. A cet égard, les signataires prévoient l'ouverture possible de cet accord aux branches du commerce de gros qui en feraient ultérieurement la demande.

Désignation des organismes collecteurs

Article 2

[En vigueur étendu](#)

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés à l'article L. 952-1 du code du travail pour les salariés des entreprises de moins de dix salariés sont confiés, à titre exclusif, à l'organisme collecteur des branches de l'Adforeco, dans les conditions prévues par la loi du 31 décembre 1991.

L'organisme susvisé est, par ailleurs, habilité à assurer la collecte, l'emploi et la gestion des fonds correspondant à la participation au titre de la formation des travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées dans les conditions prévues à l'alinéa 4 de l'article L. 953-1 du code du travail.

Gestion des fonds

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Les fonds mutualisés visés à l'article 2 ci-dessus sont gérés paritairement par une section particulière distincte au sein de l'organisme collecteur l'Adforeco.

Missions des instances paritaires

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Il appartient aux instances paritaires mises en place dans les sections particulières de l'organisme collecteur visé à l'article 2 du présent accord de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises occupant moins de dix salariés ;
- prendre en charge, dans les conditions définies en application des dispositions de l'alinéa ci-dessus, les frais de fonctionnement des actions de formation concernant les personnes visées à l'article 2 du présent accord, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
- informer les entreprises et les salariés sur les conditions d'intervention financière de la section particulière visée à l'article 3 ci-dessus ;
- fixer le montant des dépenses d'information et de gestion de la section particulière ;
- désigner un commissaire aux comptes et approuver les documents comptables relatifs à l'activité de la section particulière.

Dispositions diverses

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Compte tenu des dispositions des articles L. 952-1 et L. 953-1 du code du travail, et conformément aux dispositions réglementaires, il est demandé aux pouvoirs publics d'agréer l'Adforeco aux fins de collecte, d'emploi et de gestion des fonds visés à l'article 2 du présent accord.

Publicité et dépôt

Article 6 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Textes Attachés

Avenant à l'accord national professionnel du 9 février 1993. Etendu par arrêté du 27 août 1993 JORF 8 septembre 1993.

Confédération française des commerces de gros représentée par son président.

Fédération des services C.F.D.T. ;
Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation et des H.C.R.-C.F.T.C. ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services C.G.C. ;
Fédération de l'alimentation F.G.T.A.-F.O..

unique
En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord national professionnel du 9 février 1993 en terme d'activité économique est le suivant.

Code APE

57-05

Commerce de gros des beurres, oeufs et fromages à l'exclusion : des entreprises dont l'activité principale est le ramassage ou les expéditions et des entreprises dont l'activité principale porte sur les volailles, le gibier et le miel.

57-06

Commerce de gros en produits avicoles, gibiers, agneaux de lait et chevreaux.

58-11

Commerce de gros de papeterie et d'articles de bureau.

58-04

Commerce de gros de matériel électrique et électronique.

59-10

Commerce d'équipements et de fournitures pour l'industrie.

58-08

Entreprises ayant pour activités principales le commerce de gros et la distribution de tous produits de parfumerie et d'hygiène, accessoires de toilette et de beauté.

59-08

Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres.

58-01

Commerce de gros de pièces détachées et accessoires pour automobile.

58-10

Commerce de gros et commerce d'importation et d'exportation de céramique et verrerie pour la table, l'ornementation, le ménage et l'horticulture : gobeletterie, cristaux, verres, faïences, porcelaines, poteries, céramiques et verrerie d'éclairage, à l'exclusion des commerces de gros de bouteilles, flacons, verreries de laboratoire, de verre à vitre, glace et miroiterie.

58-02

Commerce de gros du cycle et motocycle et pneumatiques à l'exclusion des pneumatiques automobiles.

58-11-3

Entreprises de gros dont l'activité principale porte sur l'approvisionnement des bureaux de tabac, tant pour certains produits du monopole (S.E.I.T.A.), les objets spécifiquement pour fumeurs que les articles divers de toute nature susceptibles d'être commercialisés par les détaillants.

58-06

Commerce de gros de la maroquinerie à l'exception de l'habillement et des chaussures.

Commerce de gros et d'importation des produits

et demi-produits en matière plastique

58-09

Articles d'hygiène et ménagers en plastique.

partiel

58-12

Commerce de gros des produits divers en plastique non repris ailleurs.

partiel

59-06

Matières plastiques et demi-produits plastiques.

partiel

59-08

Matériaux de construction plastiques.

partiel

59-10

Articles techniques en matières plastiques.

partiel

58-09

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

58-09

Commerce de gros des peintures, vernis, couleurs, produits chimiques, produits d'entretien, papiers peints, revêtements muraux et du sol, verres à vitres et, de

façon plus large, de tous produits de droguerie usuellement présents dans les rayons de droguerie.

58-11

Commerce et diffusion de la carte postale.

58-12

et divers

Sans

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

Ces activités ne sont pas prévues dans la nomenclature APE.

Les codes APE sont donnés à titre indicatif.

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

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel sur la formation professionnelle dans les entreprises de commerces de gros employant moins de dix salariés et d'un avenant le complétant. JORF 8 septembre 1993.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national professionnel du 9 février 1993 sur la formation professionnelle dans les entreprises de commerces de gros employant moins de dix salariés .
Vu l'avenant du 24 mai 1993 à l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 9 février 1993 sur la formation professionnelle dans les entreprises de commerces de gros employant moins de dix salariés, tel qu'il résulte de l'avenant du 24 mai 1993 susvisé, les dispositions dudit accord tel que modifié par l'avenant précité.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 93-17 en date du 3 juillet 1993.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 27/03/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◊ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◊ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◊ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2485-7