

DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE (DISTRIBUTEURS CHD)

Brochure n° 3121

Générée le 28/09/2016



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 des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD). Etendue par arrêté du 4 janvier 1974 JORF 20 janvier

1974.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 15 décembre 1971.....	1
I : Dispositions communes générales.....	1
Chapitre Ier : Principes généraux.....	1
Déclaration préliminaire.....	1
Objet et champ d'application.....	1
Durée de la convention.....	1
Révision de la convention.....	2
Dénonciation de la convention.....	2
Avantages acquis.....	2
Dispositions particulières aux différentes catégories de personnel.....	2
Conflits collectifs-Commission de conciliation.....	2
Date d'application.....	3
Adhésion.....	3
Chapitre II : Droit syndical.....	3
Liberté d'opinion et liberté syndicale.....	3
Exercice du droit syndical.....	4
Section syndicale d'entreprise.....	4
Autorisations d'absences.....	4
Réception des représentants syndicaux.....	5
Congé de formation économique, sociale et syndicale.....	5
Chapitre III : Délégués du personnel.....	5
Délégués du personnel.....	5
Collèges électoraux.....	6
Electorat et éligibilité.....	6
Organisation des élections.....	6
Durée du mandat.....	8
Mission des délégués.....	8
Exercice des fonctions et réception des délégués.....	8
Protection des délégués.....	9
Chapitre IV : Comité d'entreprise.....	9
Comité d'entreprise.....	9
Financement.....	10
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	10
Formation des membres du CHS-CT.....	10
Chapitre V : Formation et exécution du contrat de travail.....	11
Engagement.....	11
Période d'essai.....	12
Contrat de travail à durée déterminée.....	12
Contrats saisonniers.....	12
Rémunération.....	13
Garantie d'ancienneté.....	13
Gratification annuelle.....	13
Bulletin de paie.....	13
Chapitre VI : Suspension et rupture du contrat de travail.....	14
Absences des salariés.....	14
Absences pour maladie ou accident de trajet.....	14
Accidents du travail et maladies professionnelles.....	15
Présélection militaire, service national, périodes militaires de réserve.....	15
Rupture du contrat de travail - Délai de préavis.....	15
Licenciement pour motif économique.....	16
Indemnité de licenciement.....	18
Certificat de travail, reçu pour solde de tout compte.....	18
Départ en retraite, mise à la retraite.....	18
Chapitre VII : Durée du travail, congés.....	19
Durée du travail, heures supplémentaires.....	19
Aménagement du temps de travail, repos hebdomadaire.....	19
Jours fériés.....	20
Travail du dimanche et des jours fériés.....	20
Congés payés.....	20
Autorisations d'absences rémunérées pour événement personnel.....	21
Chapitre VIII : Conditions d'exécution du travail.....	21
Règlement intérieur.....	21
Visites médicales.....	22
Activités multiples.....	22
Temps passé au casse-croûte.....	22
Chapitre IX : Dispositions diverses.....	22
Emploi - Formation professionnelle.....	22
Jeunes travailleurs.....	22
Travailleurs handicapés.....	23
Travail des femmes - Maternité - Adoption - Congé parental.....	23
Garantie de salaire en cas de maladie.....	24
Retraite complémentaire.....	24

Sommaire

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD). Etendue par arrêté du 4 janvier 1974 JORF 20 janvier 1974.

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	24
Egalité de traitement entre salariés français et étrangers.....	25
I. - Dispositions particulières.....	25
Classifications à compter du 1er juin 2007.....	25
Dispositions particulières aux ouvriers et employés.....	25
Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens.....	25
Dispositions particulières aux cadres.....	25
Textes Attachés.....	26
Annexe 1 - Accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications à compter du 1er juin 2007.....	26
Classifications à compter du 1er juin 2007.....	26
Annexe 2 Convention collective nationale du 15 décembre 1971.....	29
Dispositions particulières au personnel ouvrier-employé.....	29
Champ d'application.....	29
Chapitre Ier : Contrat de travail.....	29
Période d'essai.....	29
Préavis.....	30
Indemnité de licenciement.....	30
Indemnité de départ à la retraite.....	30
Chapitre II : Dispositions diverses.....	30
Congés d'ancienneté.....	30
Arrêt de travail.....	30
Equipements individuels de protection.....	31
Garantie de salaire en cas de maladie.....	31
Chapitre III : Dispositions relatives au personnel de livraison et d'entretien extérieur.....	31
Champ d'application.....	31
Conditions de rémunération.....	31
Visites médicales des conducteurs titulaires du permis de conduire C.....	32
Suspension du permis de conduire.....	32
Annexe 3 Convention collective nationale du 15 décembre 1971.....	33
Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens.....	33
Champ d'application.....	33
Chapitre Ier : Contrat de travail.....	33
Période d'essai.....	33
Préavis.....	33
Indemnité de licenciement.....	33
Indemnité de départ à la retraite.....	34
Chapitre II : Dispositions diverses.....	34
Congés d'ancienneté.....	34
Garanties de salaire en cas de maladie.....	34
Frais de déplacement.....	35
Travail exceptionnel du dimanche et jours fériés.....	35
Repos compensateur.....	36
Annexe 4 Convention collective nationale du 15 décembre 1971.....	36
Dispositions particulières aux cadres.....	36
Champ d'application.....	36
Chapitre Ier : Contrat de travail.....	36
Période d'essai.....	36
Préavis - Délai-congé.....	36
Indemnité de licenciement.....	36
Indemnité de départ à la retraite.....	37
Chapitre II : Dispositions diverses.....	37
Congé d'ancienneté.....	37
Garantie de salaire en cas de maladie et accidents de travail.....	37
Frais de déplacement.....	38
Travail exceptionnel du dimanche et jours fériés.....	38
Repos compensateur.....	38
Accord du 21 novembre 1988 portant remise à jour de la convention collective.....	39
Protocole d'accord du 25 juin 1991 relatif au régime de prévoyance.....	39
Protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance pour les chauffeurs (et les chauffeurs-livreurs) en cas d'incapacité pour raisons médicales à la conduite ou au partage).....	40
Catégories de personnel concernées.....	40
Risques couverts.....	40
Bénéficiaires.....	40
Durée du versement des prestations.....	40
Montant des prestations.....	41
Financement du régime.....	41
Dispositions diverses.....	41
Date d'application et durée du présent protocole, dénonciation.....	41
Commission paritaire.....	42
Accord n° 91-2 du 2 juillet 1991 relatif au au règlement « Incapacité invalidité ».....	42
Accord national du 14 décembre 1994 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle.....	42
Préambule.....	42
9. EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE.....	42

Sommaire

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD). Etendue par arrêté du 4 janvier 1974 JORF 20 janvier 1974.

I. - Nature et ordre de priorité des actions de formation.....	43
II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.....	44
III. - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leurs missions dans le domaine de la formation.....	45
IV. - Congés individuels de formation.....	46
V. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.....	46
VI. - Dispositions spécifiques aux entreprises : employant moins de dix salariés.....	47
VII. - Bilan de compétences.....	48
VIII. - Commission paritaire nationale de l'emploi (C.P.N.E.).....	48
IX - Durée de l'accord, dénonciation et révision.....	50
Avenant n° 96-2 du 8 février 1996.....	50
Avenant n° 97-1 du 18 février 1997 relatif au capital temps de formation.....	51
Préambule.....	51
Ouverture du droit au capital de temps de formation.....	51
Publics prioritaires.....	51
Ancienneté requise.....	51
Durée de formation.....	51
Absences simultanées.....	51
Délai de franchise.....	52
Procédure.....	52
Financement.....	52
Information des salariés.....	52
Bilan.....	52
Accord de branche du 20 avril 1999 relatif à l'orientation et à l'incitation à la réduction du temps de travail en faveur de l'emploi.....	53
Préambule.....	53
Durée hebdomadaire et quotidienne du travail.....	53
Repos quotidien et hebdomadaire.....	54
Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail.....	54
Décompte des heures de travail par cycle.....	54
Annualisation du temps de travail.....	54
Réduction du temps de travail sous forme de repos.....	56
Heures supplémentaires.....	56
Travail à temps partiel.....	57
Compte épargne-temps.....	59
Dispositif transitoire d'aide à la réduction du temps de travail avec recours aux aides.....	60
Rémunérations et contreparties à la réduction du temps de travail.....	61
Durée et bilan de l'accord.....	62
Accord du 25 janvier 2000 portant création d'un groupe technique paritaire sur la formation professionnelle continue.....	62
Accord du 16 février 2000 relatif à la formation obligatoire des chauffeurs-livreurs.....	63
TITRE Ier : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers.....	64
TITRE II : Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers.....	65
TITRE III : Attestations de formation initiale et continue.....	66
TITRE IV : Dispositions générales.....	67
Cahier des charges de la formation professionnelle initiale et continue des chauffeurs-livreurs en distribution locale du négoce distributeur de boissons ORGANISATION DE LA FORMATION INITIALE DES CHAUFFEURS-LIVREURS EN DISTRIBUTION LOCALE.....	68
Cahier des charges de la formation professionnelle initiale et continue des chauffeurs-livreurs en distribution locale du négoce distributeur de boissons Organisation de la formation continue des chauffeurs livreurs en distribution locale.....	70
Modèle d'attestation FIMO.....	73
Accord du 6 juin 2000 relatif à la formation des chauffeurs-livreurs (distributeurs de boissons).....	73
Accord du 12 septembre 2000 relatif au financement de la formation professionnelle.....	74
Annexe relative à la création de certificats de qualification professionnelle pour la branche des entrepositaires-grossistes en boissons.....	74
Avenant du 22 novembre 2000 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle.....	75
Ouverture du droit au capital de temps de formation.....	75
Ancienneté requise.....	75
Durée de la formation.....	76
Accord du 12 février 2001 relatif au régime d'inaptitude à la conduite et au portage.....	76
Garantie inaptitude à la conduite et au portage.....	76
Cotisations.....	76
Désignation.....	76
Date d'effet.....	77
Extension.....	77
Accord du 12 février 2001 relatif au régime de prévoyance.....	77
Garanties au profit du personnel non cadre.....	77
Garanties au profit du personnel cadre.....	78
Cotisations.....	79
Désignation.....	79
Changement d'organisme assureur.....	79
Date d'effet.....	79
Extension.....	80
Avenant n° 01-1 du 27 mars 2001 relatif au changement d'intitulé de la convention et à la remise à jour de la classification.....	80
Annexe Classifications CCN des distributeurs conseils hors domicile.....	81
Accord du 30 avril 2002 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans le champ du	

Sommaire

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD). Etendue par arrêté du 4 janvier 1974 JORF 20 janvier 1974.

négoce distributeur de boissons en consommation hors domicile.....	84
Entreprises et salariés concernés.....	85
Modalités de création.....	85
Contenus des CQP.....	85
Validation des épreuves et délivrance des CQP.....	86
Champ d'application.....	86
Date d'effet et durée de l'accord.....	86
Extension.....	87
Avenant du 3 avril 2003 relatif au capital de temps de formation.....	87
Avenant n° 4 du 3 avril 2003 à l'accord du 16 février 2000 portant dispositions relatives à la formation obligatoire des chauffeurs-livreurs du négoce distributeur de boissons.....	87
Annexe.....	89
Accord du 3 avril 2003 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle.....	90
Accord du 13 janvier 2004 relatif à l'apprentissage.....	91
Préambule.....	91
Avenant n° 2006-02 du 2 janvier 2006 relatif au régime de prévoyance.....	92
Préambule.....	92
Régime de prévoyance des salariés cadres et non cadres.....	92
Désignation de l'organisme assureur.....	92
Date d'effet.....	92
Clause pour adhésion tardive.....	92
Extension.....	93
Avenant n° 2006-1 du 2 janvier 2006 relatif au régime d'invalidité à la conduite ou au portage.....	93
Préambule.....	93
Champ d'application et objet.....	93
Catégories de personnel bénéficiaire.....	93
Risques couverts.....	94
Reconnaissance de l'invalidité à la conduite ou au portage.....	94
Durée de versement des prestations.....	94
Montant des prestations.....	94
Revalorisation.....	95
Cotisations.....	95
Désignation de l'organisme assureur.....	95
Date d'effet.....	96
Clause de sauvegarde.....	96
Clause pour adhésion tardive.....	96
Modalités de dénonciation.....	96
Dépôt et extension.....	96
Avenant n° 5 du 12 juin 2007 à l'accord du 16 février 2000 relatif à la formation obligatoire des chauffeurs.....	96
Accord du 11 décembre 2007 relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.....	97
Préambule.....	97
Chapitre Ier Champ de l'accord.....	97
Chapitre II Recrutement.....	97
Chapitre III Promotion et évolution professionnelle.....	98
Chapitre IV Formation professionnelle continue.....	98
Chapitre V Maternité, parentalité et paternité.....	98
Chapitre VI Egalité salariale.....	99
Chapitre VII Sensibilisation et communication.....	99
Chapitre VIII Révision et dénonciation de l'accord.....	100
Chapitre IX Durée de l'accord.....	100
Accord du 26 février 2008 relatif au régime de prévoyance.....	100
Préambule.....	100
Avenant n° 2008-1 du 26 février 2008 relatif au régime d'invalidité à la conduite ou au portage.....	107
Préambule.....	107
Accord du 12 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors.....	109
Préambule.....	109
Accord du 6 septembre 2011 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.....	112
Accord du 12 juin 2012 relatif à la formation professionnelle.....	114
Préambule.....	115
Rôle et missions.....	115
Composition.....	115
Présidence.....	116
Fonctionnement.....	116
Frais de déplacement.....	116
Avenant n° 2014-1 du 24 juin 2014 à l'accord du 26 février 2008 relatif au régime de prévoyance.....	116
Préambule.....	116
Avenant n° 2014-2 du 24 juin 2014 relatif au régime de prévoyance en cas d'invalidité à la conduite ou au portage.....	120
Préambule.....	120
Avenant n° 2014-3 du 24 juin 2014 relatif au régime de prévoyance en cas d'invalidité à la conduite ou au portage.....	122
Accord du 13 octobre 2014 relatif à la désignation de l'OPCA.....	122
Préambule.....	122
Avenant n° 2014-05 du 27 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle continue.....	123
Préambule.....	123

Sommaire

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD). Etendue par arrêté du 4 janvier 1974 JORF 20 janvier 1974.

Chapitre Ier Financement.....	123
Chapitre II Différents types d'actions de formation.....	124
Chapitre III Objectifs de la formation professionnelle.....	125
Chapitre IV Plan de formation.....	126
Chapitre V Compte personnel de formation (CPF).....	126
Chapitre VI Congé individuel de formation (CIF).....	127
Chapitre VII Contrat de professionnalisation.....	128
Chapitre VIII Période de professionnalisation.....	130
Chapitre IX Accompagnement individualisé du salarié.....	131
Chapitre X Dispositions particulières liées à certaines actions de formation.....	132
Chapitre XI Partenaires de la formation.....	133
Chapitre XII Formalisme.....	134
Avenant n° 2015-02 du 29 septembre 2015 relatif à la mise en oeuvre du pacte de responsabilité.....	135
Préambule.....	135
Accord n° 2016-2 du 2 février 2016 relatif à la prévention de la pénibilité, aux risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.....	138
Dénonciation par lettre du 17 juin 2016 de la FNB de l'accord du 13 octobre 2014 relatif à la désignation de l'OPCA.....	143
Textes Salaires.....	144
Avenant n° 01-3 du 25 septembre 2001.....	144
Barème des salaires minima conventionnels au 1er octobre 2001.....	144
Avenant n° 1-2006 du 28 février 2006.....	144
Accord du 11 septembre 2007 relatif aux salaires minima conventionnels.....	149
Accord du 24 avril 2008 relatif aux salaires minima au 1er mai 2008.....	150
Annexe.....	150
Accord du 16 juin 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009.....	151
Annexe.....	151
Accord du 9 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er avril 2010.....	152
Annexe.....	152
Avenant n° 2011-1 du 24 mai 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011.....	153
Annexe.....	153
Avenant n° 1 du 13 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	154
Annexe.....	154
Avenant n° 2012-2 du 11 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012.....	155
Annexe.....	156
Avenant n° 2013-1 du 26 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013.....	156
Annexe.....	157
Avenant n° 2015-1 du 26 mars 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2015.....	157
Annexe.....	158
Avenant n° 2016-01 du 2 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er février 2016.....	159
Annexe.....	159
Textes Extensions.....	161
ARRETE du 4 janvier 1974.....	161
ARRETE du 2 novembre 1989.....	161
ARRETE du 27 septembre 1990.....	162
ARRETE du 26 octobre 1990.....	163
ARRETE du 28 août 1991.....	163
ARRETE du 26 octobre 1991.....	164
ARRETE du 24 mars 1992.....	164
ARRETE du 1 avril 1992.....	164
ARRETE du 4 mars 1993.....	165
ARRETE du 12 mai 1993.....	165
ARRETE du 22 juillet 1993.....	166
ARRETE du 16 février 1994.....	166
ARRETE du 20 juillet 1994.....	166
ARRETE du 22 août 1994.....	167
ARRETE du 18 juillet 1995.....	168
ARRETE du 16 octobre 1996.....	168
ARRETE du 16 octobre 1996.....	169
ARRETE du 14 août 1997.....	169
ARRETE du 5 février 1999.....	170
ARRETE du 4 juin 1999.....	170
ARRETE du 20 juillet 2000.....	171
ARRETE du 13 octobre 2000.....	172
ARRETE du 22 février 2001.....	172
ARRETE du 4 décembre 2001.....	173
ARRETE du 14 décembre 2001.....	174
ARRETE du 10 avril 2002.....	174
ARRETE du 11 juin 2002.....	175
ARRETE du 3 décembre 2002.....	175
ARRETE du 9 février 2004.....	176
ARRETE du 13 février 2004.....	176
ARRETE du 7 mai 2004.....	177
ARRETE du 14 janvier 2005.....	178

Sommaire

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD). Etendue par arrêté du 4 janvier 1974 JORF 20 janvier 1974.

ARRETE du 25 février 2005.....	178
ARRETE du 12 juillet 2006.....	179
ARRETE du 16 octobre 2006.....	180
ARRETE du 18 octobre 2006.....	180
ARRETE du 22 juin 2007.....	181
Accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération.....	182
Texte de base.....	182
Contrat de génération.....	182
Préambule.....	184
Annexe.....	189
Textes Attachés.....	191
Accord du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi.....	191
Préambule.....	192
Annexes.....	195
Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle.....	197
Texte de base.....	197
Emploi et formation professionnelle.....	197
Préambule.....	198
Annexe.....	199
Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés.....	201
Texte de base.....	201
Formation professionnelle branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés.....	201
Préambule.....	202
Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM.....	208
Textes Attachés.....	213
Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle.....	213
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM.....	213
Préambule.....	214
Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013.....	216
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM.....	216
Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	220
Texte de base.....	220
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	220
Préambule.....	221
Annexe.....	221
Accord national du 14 décembre 1994 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle.....	223
Texte de base.....	223
Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle.....	223
Préambule.....	223
9. EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE.....	223
I. - Nature et ordre de priorité des actions de formation.....	223
II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.....	225
III. - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leurs missions dans le domaine de la formation.....	226
IV. - Congés individuels de formation.....	226
V. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.....	226
VI. - Dispositions spécifiques aux entreprises : employant moins de dix salariés.....	228
VII. - Bilan de compétences.....	228
VIII. - Commission paritaire nationale de l'emploi (C.P.N.E.).....	229
IX. - Durée de l'accord, dénonciation et révision.....	231
Textes Attachés.....	232
Accord du 13 janvier 2004 relatif à l'apprentissage.....	232
Préambule.....	232
Textes Extensions.....	233
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique. JORF 16 janvier 1996.....	233
Arrêté portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique. JORF 30 octobre 1999.....	233
Arrêté portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (anciennement entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique (n° 1536) JORF 15 juin 2004.....	234

Sommaire

Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	237
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	238
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	239
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	240
4. La rupture conventionnelle est.....	241
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	242
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	243
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	244
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	245
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.....	246
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	247
Comment lire efficacement sa convention collective.....	248
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	249
a. Définition de la convention collective.....	249
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	249
c. Utilité de la convention collective.....	249
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	250
a. L'activité de l'entreprise.....	250
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	250
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	250
d. Les mentions du contrat de travail.....	251
e. L'affichage dans l'entreprise.....	251
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	252
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	252
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	253
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	253
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	253
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	253
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	254
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	254
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	256
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	256
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	256
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	256
d. La disparition des organisations signataires.....	256
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	257
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	257
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	257
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	259
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	260

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD). Etendue par arrêté du 4 janvier 1974 JORF 20 janvier 1974.

Texte de base

Convention collective nationale du 15 décembre 1971

I : Dispositions communes générales

Chapitre 1er : Principes généraux

Déclaration préliminaire

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Les questions sociales traitées par la présente convention collective nationale ou ses avenants nationaux, régionaux ou locaux sont de deux natures :

- les premières, d'ordre général, intéressant l'ensemble des grossistes et entrepositaires sur le plan national et qui font l'objet de la présente convention collective ;
- les secondes, d'ordre particulier, traitées par des avenants régionaux, locaux ou d'entreprise, qui pourront adapter ou compléter cette convention collective ou certaines de ses dispositions, compte tenu des conditions particulières de travail de la région, de la localité ou de l'entreprise conformément aux dispositions prévues par la loi du 11 février 1950 (1). Elles concernent principalement, sans pour autant mettre en cause les clauses générales de la présente convention :
- les conditions particulières de travail et de rémunération ;
- les barèmes de salaires garantis régionaux.

Mots exclus de l'extension (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Objet et champ d'application

Article 1-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 01-1 du 27 mars 2001 BO conventions collectives 2001-44, *étendu avec exclusion par arrêté du 10 avril 2002 JORF 23 avril 2002*.

*La présente convention collective règle les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est le commerce en gros de toutes boissons alcoolisées ou non (NAF 51.3 J) à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est le "commerce de gros de vins et spiritueux exclusivement" et celles dont l'activité est "les traitements œnologiques et la mise en bouteilles associés au commerce de gros".

Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus* (1).

NOTA : (1) Paragraphes exclus de l'extension en raison du chevauchement conventionnel qui en résulte avec la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (arrêté du 10 avril 2002, art. 1er).

Durée de la convention

Article 1.2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

La présente convention a été conclue pour une première période se terminant le 31 décembre 1972.

Elle se poursuit d'année civile en année civile par tacite reconduction sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 1.4 ci-après.

Révision de la convention

Article 1.3

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et le cas échéant de ses annexes, dans le courant du dernier trimestre civil de chaque année. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Pendant toute la durée de la discussion paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Dénonciation de la convention

Article 1.4

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception, deux mois avant la date d'expiration courante.

En cas de dénonciation par l'une seulement des organisations syndicales de salariés, les autres contractants auront la possibilité de convenir du maintien, en ce qui les concerne et jusqu'à nouvel ordre, des dispositions de la présente convention collective.

Avantages acquis

Article 1.5

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

La présente convention ne peut en aucun cas entraîner des restrictions aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à sa date de signature sur le plan d'une entreprise, que ce soit individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel. Les conditions d'application et de durée de ces avantages dans l'entreprise restent ce qu'ils étaient avant la signature de la présente convention.

En aucun cas les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent être ajoutés à ceux qui auraient été accordés pour le même objet dans l'une ou l'autre des entreprises relevant de la convention.

Les dispositions de la présente convention se substituent aux clauses correspondantes des accords particuliers intervenus dans l'une ou l'autre des entreprises lorsque celles-ci sont moins avantageuses pour les salariés.

Dispositions particulières aux différentes catégories de personnel

Article 1.6

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Les dispositions particulières aux différentes catégories de personnel contenues dans les annexes, règlent les classifications, les conditions de rémunérations minimales et les conditions spécifiques qui leur sont applicables.

Conflits collectifs-Commission de conciliation

Article 1.7

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Il est institué une commission professionnelle paritaire de conciliation à laquelle doivent être obligatoirement soumis tous différends constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants.

Les différends de toute nature peuvent, facultativement, d'un commun accord entre les parties, être soumis à la commission de conciliation qui décidera si elle accepte d'en connaître et fixera les délais dans lesquels s'appliquera la procédure de conciliation et ne sera pas tenue par les délais prévus ci-dessous pour la procédure obligatoire de conciliation.

Composition de la commission :

Cette commission est composée de deux collègues :

Un collègue salariés comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par un seul membre.

Un collègue employeurs comprenant un nombre total de représentants égal à celui du collège salariés et désignés par la F.N.B.

Les commissaires qui doivent répondre aux conditions du paragraphe 2 de l'article 3.2 sont mandatés par chacune des organisations intéressées.

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 Fédération nationale des boissons.
Procédure de conciliation :

La Commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat dont le service est assuré par le secrétariat de la F.N.B., 49, rue de la Glacière, à Paris (13e).

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 sept jours francs de 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 obligatoirement et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

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.

Aucun arrêt de travail 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.

Services de sécurité :

En cas de cessation de travail, les organisations syndicales s'engagent à ne pas s'opposer aux mesures techniquement nécessaires à la sauvegarde du matériel, des installations, ainsi que des matières premières et marchandises périssables.

Les services de sécurité indispensables seront définis sur le plan de chaque établissement par accord entre la direction et les représentants locaux des organisations syndicales représentatives de salariés signataires.

Date d'application

Article 1.8

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989
Les dispositions de la présente convention collective ont pris effet à la date du 1er janvier 1972.

Le texte de la présente convention a été déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris (1), conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Adhésion

Article 1.9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990

Conformément à l'article L. 132-9 du livre 1er du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement (1).

Cette adhésion ne sera valable qu'après notification aux parties signataires et à partir du jour qui suivra son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-9 du code du travail (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Chapitre II : Droit syndical

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs comme pour les travailleurs d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail.

L'entreprise est un lieu de travail placé sous la responsabilité du chef d'entreprise et dont la neutralité doit être respectée.

En conséquence, les parties contractantes s'engagent à n'exercer aucune pression directe ou indirecte tendant à gêner soit l'exercice de la liberté syndicale, soit la liberté entière du travail.

Exercice du droit syndical

Article 2.1

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Le libre exercice du droit syndical comprend tous les actes qui découlent de l'activité définie par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 ou par les lois postérieures à la date de la signature de la présente convention.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif d'un congédiement comme violant le droit syndical, les parties s'emploieront à connaître les faits en vue d'apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette disposition ne fait pas obstacle au droit, pour l'intéressé, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice qui lui aurait été causé.

Section syndicale d'entreprise

Article 2.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990

Les obligations des entreprises en matière d'exercice du droit syndical et en fonction de leur importance, les moyens d'action de la section syndicale d'entreprise et les droits des délégués syndicaux sont ceux précisés par les dispositions légales.

Le crédit d'heures dont chaque délégué syndical dispose pour l'exercice de ses fonctions est au maximum de :

- 10 heures par mois dans les entreprises occupant habituellement de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises occupant habituellement de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises occupant habituellement plus de 500 salariés (1).

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

(1) Termes étendus sous réserve de l'application de l'article L. 412-20 du code du travail (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Autorisations d'absences

Article 2.3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives pour assister :

A. - Aux commissions paritaires décidées entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention.

Le temps de travail utilisé par les commissaires salariés, définis précédemment et assistant à une réunion paritaire sera payé par leurs employeurs respectifs, comme temps de travail effectif, l'absence ne sera pas imputée sur le crédit d'heures au cas où le salarié en bénéficierait dans l'accomplissement de ses missions.

Il ne sera pas indemnisé plus d'un salarié par organisation syndicale représentative signataire de la convention.

Le remboursement des frais de déplacement ainsi que le nombre de salariés appelés à participer à ces commissions paritaires sont arrêtés comme suit :

Les frais de transport engagés par ceux-ci pour assister à la réunion seront remboursés par la F.N.B. forfaitairement sur la base des tarifs SNCF de 2e classe y compris les éventuels suppléments de transports.

En outre, pour les salariés dont le lieu de travail nécessite un voyage de nuit, la FNB. remboursera le supplément couchette sur justificatif.

De même, les frais de séjour à Paris leur seront remboursés par la FNB suivant le tarif forfaitaire fixé annuellement par l'ISICA pour le remboursement aux membres qui participent à ces réunions.

Les mêmes dispositions seront applicables aux salariés assistant à une commission de conciliation.

B. - a) Aux commissions paritaires ou réunions d'organismes professionnels prévues par voie réglementaire, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé ;

b) Aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, de la convocation émanant de celles-ci.

Ces absences (a et b) ne seront ni payées ni indemnisées. Elles seront considérées comme temps de présence, notamment pour le calcul de la durée et de l'indemnité des congés annuels et pour le maintien du bénéfice des prestations familiales.

Réception des représentants syndicaux

Article 2-4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Les représentants, dûment mandatés, des organisations syndicales représentatives seront, sur leur demande, reçus par la direction de l'entreprise.

La demande de rendez-vous devra être formulée par écrit au moins 8 jours avant la date prévue sauf urgence et faire mention de son objet.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article 2.5

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Tout salarié désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peut demander un congé rémunéré. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage.

La demande peut être refusée si l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise :

Ce refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours. Cependant il peut être fractionné par journée avec l'accord de l'employeur.

Le congé peut être différé lorsque le nombre de salariés simultanément absents à ce titre dépasse :

- 1 personne dans les établissements de moins de 25 salariés ;
- 2 personnes dans les établissements de 25 à 99 salariés ;
- 2 % dans les établissements de plus de 99 salariés.

Le nombre de jours de congé pris en une ou plusieurs fois au cours d'une année civile par les salariés d'un établissement ne peut dépasser par personne :

- établissements de 1 à 24 salariés : 12 jours ;
- établissements de 1 à 24 salariés : 18 jours pour les animateurs et salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales ;
- établissements de 25 à 499 salariés : 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés.

Dans les établissements de plus de 49 salariés le total des jours de congé pris par les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales ne peut excéder 50 % de l'ensemble des jours de congé de formation économique, sociale ou syndicale.

Le temps de formation des membres du comité d'entreprise et du CHSCT s'impute sur ce contingent.

Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, les congés sont rémunérés à concurrence de 0,08 % des salaires payés pendant l'année en cours. Les dépenses étant imputables sur le montant de la participation formation professionnelle continue.

Chapitre III : Délégués du personnel

Délégués du personnel

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, la représentation du personnel est assurée par des délégués titulaires et des délégués suppléants dont le nombre est fixé par l'accord préélectoral. Les dispositions conventionnelles sont les suivantes :

Il est élu dans chaque établissement :

- un délégué titulaire et un délégué suppléant pour un effectif de 11 à 25 salariés ;
- deux délégués titulaires et deux délégués suppléants pour un effectif de 26 à 50 salariés ;
- trois délégués titulaires et trois délégués suppléants pour un effectif de 51 à 99 salariés ;
- quatre délégués titulaires et quatre délégués suppléants pour un effectif de 100 à 124 salariés ;
- cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants pour un effectif de 125 à 174 salariés ;
- six délégués titulaires et six délégués suppléants pour un effectif de 175 à 249 salariés ;
- sept délégués titulaires et sept délégués suppléants pour un effectif de 250 à 499 salariés ;

- huit délégués titulaires et huit délégués suppléants pour un effectif de 500 à 749 salariés ;
- neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants pour un effectif de 750 à 999 salariés ;
- au-delà de un délégué supplémentaire par tranche de 250 salariés.

Collèges électoraux

Article 3.1 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti en deux collèges.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés existant dans l'entreprise.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-3 du code du travail (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Electorat et éligibilité

Article 3.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé depuis 3 mois au moins dans l'entreprise à la date des élections et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont éligibles, à l'exception des ascendants, descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis à la date du scrutin et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 12 mois au moins.

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales intéressées, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues au présent article, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Ne sont pas éligibles les salariés qui ont été déchus de leur fonction syndicale en vertu des ordonnances des 27 juillet et 28 septembre 1944.

Les délégués sont élus pour une période de 1 an et sont rééligibles.

Organisation des élections

Article 3.3 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990

L'initiative des élections incombe à l'employeur. Celui-ci peut toutefois être invité à organiser les élections suite à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale.

L'employeur invitera les organisations syndicales représentatives de salariés à négocier le protocole d'accord préélectoral qui définit les modalités d'organisation et de déroulement du vote et prévoit la possibilité de vote par correspondance.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et ne donnera pas lieu à perte de salaire.

La date du scrutin sera placée dans le quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués ; elle sera annoncée au moins quinze jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise accompagné de la liste des électeurs.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage.

Les listes des candidats dressées par les organisations syndicales intéressées conformément à la loi seront déposées à la direction au moins une semaine franche avant la date d'élection.

Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir, mais ne pourront par contre présenter un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé dans un délai de 15 jours à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

- a) Avis de scrutin ;

- b) Listes électorales par collèges ;
- c) Textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;
- d) Listes des candidats ;
- e) Procès-verbaux des opérations électorales.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise. Celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

BUREAU DE VOTE :

Le bureau électoral de chaque collège est composé de trois électeurs, le plus âgé et les deux plus jeunes, présents à l'ouverture du scrutin et acceptants.

La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau peut être assisté, dans toutes ses opérations par un ou plusieurs autres salariés de l'entreprise suivant les modalités définies par le protocole préélectoral.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote, lesquelles se dérouleront dans un local choisi d'un commun accord. Les salariés ainsi désignés ne devront subir aucune réduction de leur rémunération.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, les salariés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative.

MODALITES DE VOTE :

L'élection a lieu à bulletin secret, sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle, en présence du bureau de vote.

Il sera procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Les électeurs mettront leur bulletin dans une enveloppe.

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme mais d'une couleur différente pour les membres titulaires et suppléants, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Les bulletins de vote par correspondance seront intégrés au scrutin avant le dépouillement par le bureau de vote.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), le vote préférentiel (intersion de l'ordre de présentation des candidats sur une liste) ainsi que l'inscription de tout signe ou raturage autre que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms d'une liste sont interdits.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés. Il en sera de même des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou plusieurs noms de la liste.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. 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.

En cas d'égalité entre les membres d'une même liste, les sièges seront attribués dans l'ordre de la liste.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restant sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges à pourvoir jusqu'au dernier.

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

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

DEPOUILLEMENT, RESULTATS ET CONTESTATIONS :

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

Dans les 48 heures, un exemplaire en sera remis à chaque délégué élu, un autre sera affiché dans l'établissement intéressé, un autre exemplaire restera entre les mains de la direction, enfin un exemplaire sera envoyé à chacune des organisations syndicales ayant présenté des candidats ainsi qu'à l'inspection du travail.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance qui statue d'urgence. La décision du juge d'instance peut être déferée à la Cour de cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par la législation en vigueur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-13 du code du travail (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Durée du mandat

Article 3.4

En vigueur étendu

Les délégués sont, désignés pour la durée de 1 année et peuvent être réélus.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Lorsqu'en dehors du cas visé à l'alinéa précédent, un poste de délégué suppléant deviendra vacant, le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le suppléant remplacera ce dernier.

Dans tous les cas, le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

Mission des délégués

Article 3.5

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs des réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives à l'application de la présente convention et de ses avenants, du code du travail et des autres lois du travail et de la législation concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale.

Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont celle est chargée d'assurer le contrôle.

Les délégués du personnel peuvent également présenter les réclamations relatives aux conditions de travail des personnels intérimaires ou détachés l'entreprises extérieures.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou un CHSCT, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ce comité.

Les salariés restent libres de présenter eux-mêmes leurs demandes à leur chef hiérarchique ou à la direction.

Exercice des fonctions et réception des délégués

Article 3.6

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne pourra excéder 15 heures par mois.

Les délégués du personnel qui exercent temporairement les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues par la loi, bénéficient en outre d'un crédit de 20 heures par mois.

Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Le chef d'établissement est, d'autre part, tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local aménagé pour leur permettre de remplacer leur mission et notamment de se réunir.

A. - Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel à des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, et aux portes rentrée des lieux de travail.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi ;

il disposera, après en avoir avisé préalablement son chef direct, du temps qui lui est laissé pour l'exercice de son mandat.

B. - L'exercice normal de la fonction de délégué du personnel ne saurait être un critère disqualifiant à l'encontre de sa carrière, sa classification, sa rémunération, ni être cause de sanction.

Réception des délégués

Les réceptions mensuelles auront lieu à la date fixée par la direction et indiquée au moins 8 jours à l'avance.

Dans tous les cas les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Les délégués remettront au chef d'établissement, 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note sera transmise par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial, sur lequel devra également être mentionnée, dans un délai n'excédant pas 6 jours après la réunion, la réponse à cette note.

Ce registre devra être tenu, pendant 1 jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Par ailleurs, les délégués peuvent demander à être reçus lorsqu'ils l'estiment nécessaire, en dehors des réceptions mensuelles visées ci-dessus.

Protection des délégués

Article 3.7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, devra être obligatoirement soumis à l'avis du comité d'entreprise, s'il en existe un.

Le licenciement ne pourra intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant six mois, à dater de l'expiration de leur mandat et des candidats à ces fonctions, présentés au premier tour par les organisations syndicales dès la publication des candidatures et pendant une durée de six mois.

En cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé, jusqu'à la décision définitive.

En cas de refus de licenciement, la mise à pied et ses effets sont annulés.

Chapitre IV : Comité d'entreprise

Comité d'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990

En application des dispositions légales, il est constitué un comité d'entreprise dans chaque entreprise occupant habituellement au moins cinquante salariés. De même il doit être constitué d'un comité d'établissement dans chaque établissement occupant habituellement au moins cinquante salariés.

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant et comprend une délégation du personnel composée comme suit :

- de 50 à 74 salariés : trois titulaires, trois suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : quatre titulaires, quatre suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : cinq titulaires, cinq suppléants ;
- de 400 à 749 salariés : six titulaires, six suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : sept titulaires, sept suppléants.

Les suppléants assistant aux séances, dans les conditions fixées à l'article 36, auront voix délibérative. Ils seront rémunérés pour le temps passé à ces réunions comme temps de travail effectif.

Le personnel est réparti en deux collèges :

1. Ouvriers et employés ;
2. Cadres, ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Si l'entreprise emploie plus de 500 salariés un siège de titulaire sera réservé aux ingénieurs, chefs de service, cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés. De plus, un collège distinct sera constitué et leur sera réservé, dans les entreprises qui, quel que soit leur effectif, emploient au moins vingt-cinq cadres.

Le nombre des collèges (deux) pourra être modifié par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement et fixé dans le cadre d'un protocole d'accord.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre ces collèges feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les

organisations intéressées.

Dans le cas où cet accord s'avèrerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour une période de deux ans et sont rééligibles.

Les membres élus disposent pour assurer leur fonction d'un crédit d'heures qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et des commissions obligatoires est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures.

Les dispositions relatives aux opérations électorales sont les mêmes que celles prévues pour les délégués du personnel, notamment par les articles 3.2 (sauf dernier alinéa) et 3.3.

Financement

Article 4.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990

A. - Activités sociales et culturelles (1)

Afin d'assurer des ressources stables au comité d'entreprise pour financer ses activités sociales et culturelles, une contribution au moins égale à 1 % de la masse salariale brute de l'année précédente est attribuée par l'entreprise. Ce montant ne doit pas être inférieur à celui prévu par les dispositions légales.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

B. - Subvention de fonctionnement

Une subvention légale de fonctionnement est actuellement fixée à 0,20 % de la même assiette, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise de moyens ou de services équivalents à cette subvention.

Ces deux budgets (activités sociales et culturelles, d'une part, fonctionnement, d'autre part) doivent être gérés séparément chacun pour son objet.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 4.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990

Les parties signataires sont d'accord pour inciter l'ensemble des employeurs et salariés à améliorer la sécurité et les conditions de travail des salariés et à promouvoir la prévention des risques du travail.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans les établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

Dans les établissements n'atteignant pas ce seuil d'effectif, un CHS-CT pourra facultativement être constitué. A défaut, les délégués du personnel établiront la liaison avec la direction pour toutes les questions intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise.

Formation des membres du CHS-CT

Article 4.3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Bénéficient des dispositions suivantes, les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHS-CT et qui n'ont pas déjà bénéficié d'un stage de formation à ce titre.

A. - 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.

B. - CONDITIONS D'EXERCICE DU STAGE DE FORMATION.

Durée du stage de formation :

Le stage de formation est d'une durée maximum de 3 jours ouvrables. Il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

Demande de stage de formation :

Le représentant du CHS-CT 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 un 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 dont le nombre maximum est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise, que si l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise. La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 3 semaines à compter de la réception de la demande (1).

C. - ORGANISMES CHARGES D'ASSURER LA FORMATION.

Les organismes habilités à dispenser la formation des représentants du personnel au CHS-CT figurent sur une liste officielle arrêtée par les pouvoirs publics.

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

D. - PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION, DES FRAIS DE DEPLACEMENT ET MAINTIEN DE LA REMUNERATION DES INTERESSES (2).

Tous les membres du CHS-CT dans les établissements de plus de cinquante salariés peuvent bénéficier de cette formation.

Les dépenses énumérées ci-dessous seront prises en charge par le budget de formation de l'entreprise. Ces dépenses ne devront pas porter préjudice aux autres formations déjà prévues par le plan de formation de l'entreprise :

- les frais de déplacement : 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, ou remboursement kilométrique au taux ISICA en vigueur pour les déplacements en voiture ;

- les 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 ;

- les dépenses afférentes à la 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.

A condition qu'un accord sur le choix de l'organisme et du programme de formation soit intervenu entre les représentants du personnel CHS-CT et l'employeur, ce dernier prend en charge le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 434-10 du code du travail.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'article R. 451-3 du code du travail (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

(2) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Chapitre V : Formation et exécution du contrat de travail

Engagement

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Tout contrat de travail doit faire l'objet d'un document écrit. Un exemplaire précisant les conditions d'embauche est remis au salarié dès son entrée.

Ce document doit comporter les mentions suivantes :

- rémunération mensuelle ;
- nature de l'emploi ;
- classification et coefficient ;
- lieu et horaire de travail ;
- convention collective applicable ;
- période d'essai.

Il peut également comporter des dispositions particulières telles que :

- utilisation de véhicule ;

- montant et modalités de remboursement des frais professionnels engagés par le salarié dans le cadre de sa fonction ;
- clause de non-concurrence et ses modalités d'application ;
- clause de mobilité.

Tout salarié fait obligatoirement, en vue de son embauchage, l'objet d'un examen médical dans les conditions prévues à l'article 8.1.

Période d'essai

Article 5.1

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

L'embauche définitive est précédée d'une période d'essai dont la durée et les modalités sont fixées en annexe pour chaque catégorie professionnelle.

Une épreuve de qualification professionnelle dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme peut avoir lieu pendant la période d'essai.

La période d'essai est renouvelable une fois avec l'accord du salarié.

Contrat de travail à durée déterminée

Article 5.2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990

Il pourra être conclu des contrats de travail à durée déterminée.

Les contrats de travail à durée déterminée doivent être écrits et peuvent comporter un terme certain (fixé avec précision dès leur conclusion : durée maximale de 24 mois) ou un terme incertain résultant de la réalisation de l'objet pour lequel ils sont conclus (durée minimale d'emploi obligatoire).

Les contrats de travail à durée déterminée peuvent comporter une période d'essai au plus égale à 1 jour travaillé par semaine civile mais ne peuvent excéder 2 semaines lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à 6 mois ou 1 mois lorsque la durée du contrat est supérieure à six mois.

Les contrats de travail à durée déterminée peuvent être renouvelés deux fois (s'ils ont un terme précis) pour des périodes dont la durée ne peut excéder celle de la période initiale et sans excéder une durée totale de 24 mois. La clause de renouvellement doit figurer dans le contrat initial.

Les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'un avenant préalablement soumis au salarié avant le terme du contrat.

Au terme de son contrat, si la relation contractuelle ne se poursuit pas, le salarié bénéficie d'une indemnité de fin de contrat égale au moins à 5 % des salaires bruts perçus.

Contrats saisonniers

Article 5-3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Compte tenu du caractère saisonnier de la profession, il peut être procédé à l'embauchage de personnel saisonnier. Celui-ci bénéficie d'un contrat de travail saisonnier régi par la réglementation en vigueur.

Ce contrat doit être obligatoirement constaté par écrit.

La durée de ce contrat saisonnier ne peut excéder 7 mois, congés payés compris.

Ce contrat doit prévoir une durée minimale.

La période d'essai peut comporter autant de jours ouvrés que la durée minimale comporte de semaines.

Le salarié sera averti par son employeur de l'achèvement de la saison en respectant un préavis de 1 semaine si le contrat a duré moins de 5 mois et demi. Si le contrat se prolonge au-delà de 5 mois et demi, compte tenu des congés payés acquis par le salarié, le préavis sera obligatoirement de 1 mois ; la totalité du contrat, congés payés compris, ne peut excéder 7 mois. Ces durées de préavis sont entendues pour chaque contrat et non cumulativement.

Le salarié ayant travaillé dans l'établissement l'année précédente est dispensé de la période d'essai et bénéficie d'une priorité de réembauchage s'il a conservé les aptitudes physiques nécessaires et ce, dans la limite des besoins de l'entreprise, la totalité du contrat, congés payés compris, ne pouvant excéder 7 mois.

Pour permettre au salarié de bénéficier de cette priorité, l'employeur désirant embaucher des ouvriers saisonniers devra faire part de cette intention par voie d'affichage ou par tout autre moyen consacré par les usages, au moins 1 mois avant la date présumée d'embauchage du personnel saisonnier. Cet affichage se fera dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article R. 122-12 du code du travail (règlement intérieur).

Le personnel saisonnier engagé à ce titre bénéficiera des avantages de la mensualisation lorsque le cumul de ses périodes de travail effectif dans l'entreprise sera supérieur à 3 mois.

Le personnel saisonnier bénéficiera par anticipation des avantages qui ne s'attachent pas à une ancienneté pour le personnel mensualisé (paiement des jours fériés, congés pour événements personnels, article 7.5 des dispositions générales communes) à condition que le contrat saisonnier dure au moins 3 mois.

Rémunération

Article 5.4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989
Salariés mensuels.

En vertu de la loi sur la mensualisation, les salariés sous contrat à durée indéterminée bénéficient d'une rémunération mensuelle qui devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les rémunérations mensuelles effectives, et éventuellement minimales, sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

Prime de rendement.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement, ni des systèmes spécifiques aux emplois commerciaux.

Toutefois, le total des primes liées au rendement ne pourra pas excéder 35 % du salaire brut total annuel.

Salariés payés à l'heure

Lorsque des salariés sous contrat à durée déterminée ou saisonnier sont payés à l'heure, leur rémunération horaire de base est calculée en divisant la rémunération mensuelle correspondante par 169,60 heures pour un horaire hebdomadaire de 39 heures.

Garantie d'ancienneté

Article 5.5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 91-4 du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 1er avril 1992 JORF 9 avril 1992

A partir du 1er janvier 1992, les barèmes des salaires minima garantis (article 4, annexe I) applicables aux coefficients 110 à 315 sont majorés de la manière suivante en fonction de l'ancienneté acquise depuis l'entrée dans l'entreprise à raison de :

- 1,5 % après 2 ans d'ancienneté ;
- 2 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 3 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 4,5 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 7,5 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 20 ans d'ancienneté.

Les avantages acquis, individuels, obtenus au titre de l'article 5.5 sont intégralement maintenus par intégration dans les salaires au 1er février 1992.

Gratification annuelle

Article 5.6

En vigueur étendu

Modifié par Accord de branche du 20 avril 1999 BO conventions collectives 99-14 étendu par arrêté du 4 juin 1999 JORF 12 juin 1999.

Il est alloué à l'ensemble des catégories de personnel une gratification annuelle versée en une ou plusieurs fois. Cette gratification est égale à 1/12 du total des rémunérations mensuelles brutes des 11 premiers mois de l'année civile.

En cas de versements fractionnés, le montant versé par avance ne s'ajoute pas au montant des rémunérations brutes des 11 premiers mois destiné au calcul de cette gratification sans pour autant pouvoir être inférieur au salaire minimum mensuel de la catégorie pour les salariés ayant travaillé à temps plein sur la totalité de l'exercice.

Bulletin de paie

Article 5.7 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990

A l'occasion de chaque paie, un bulletin de paie devra être établi et remis au salarié dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Rappel des mentions obligatoires :

- nom ou raison sociale et adresse de l'employeur ;
- le code APE et l'intitulé de la convention collective de branche applicable ;
- référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- nom et prénom du salarié, emploi et coefficient du poste occupé par lui ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au tarif normal et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;
- le montant de la rémunération brute ;
- le montant et la nature des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle (2) ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la date du paiement de la rémunération.
- l'intitulé de la convention collective de branche soit : "Convention collective nationale des entrepositaires- grossistes en boissons" (2) ;
- les sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises à cotisations, lorsque la périodicité de versement de ces sommes est la même que celle du salaire (2) ;
- les périodes de congés payés et le crédit de repos compensateur (2).

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande au prorata du temps de travail effectué.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail (arrêté du 26 octobre 1990, art. 1er).

Chapitre VI : Suspension et rupture du contrat de travail

Absences des salariés

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989
En cas d'absence, tout salarié est tenu de faire connaître à la direction la durée probable et le motif de son absence.

Tout salarié absent sans autorisation et n'ayant pas justifié son absence dans un délai de 2 jours ouvrables, sauf en cas de force majeure, pourra faire l'objet d'une mesure de licenciement.

Absences pour maladie ou accident de trajet

Article 6.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990
Les absences pour maladie ou accident de trajet suspendent le contrat de travail à condition :

- qu'elles soient notifiées dans un délai 2 jours ouvrables sauf en cas de force majeure ;
- qu'elles soient de plus justifiées par un certificat médical ou une déclaration à la sécurité sociale indiquant la période d'arrêt.

Si, à l'expiration de cette période, le salarié ne se présente pas à son travail, il est considéré comme étant en absence injustifiée, telle qu'elle est visée à l'article 6.0.

La durée de suspension du contrat de travail ne sera pas supérieure à :

- 3 mois pour un salarié ayant au moins 1 an de présence ;
- 4 mois pour un salarié ayant de 3 à 10 ans de présence ;
- 6 mois au-delà de 10 ans de présence.

Si à l'expiration de ce délai, et au plus tard dans les 15 jours qui suivent, le salarié demeure atteint d'une incapacité physique l'empêchant d'occuper son emploi antérieur, l'employeur contraint de pourvoir à son remplacement constate cette impossibilité du salarié de remplir des obligations contractuelles et la rupture du contrat qui en découle. Il doit notifier cette rupture au salarié selon la procédure légale. Dans ce cas, il n'est pas tenu de verser ni l'indemnité de licenciement ni de préavis sous réserve de l'application de l'article L241-10-1 du code du travail relatif à l'inaptitude physique du salarié.

Par ailleurs, les intéressés auront droit de préférence, en cas de réembauchage dans leur emploi, pendant un délai de 1 an qui suivra la notification prévue à l'alinéa précédent, à la condition qu'ils aient manifesté leur désir de bénéficier de cette mesure dans le mois qui suivra la date de ladite notification. Ces dispositions ne sont valables que pour les travailleurs ayant une ancienneté ininterrompue minimum de 3 années consécutives au jour de l'arrêt de travail.

Accidents du travail et maladies professionnelles

Article 6.2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnues par la sécurité sociale suspendent le contrat de travail sans limitation de durée.

Pendant la période de suspension, le licenciement du salarié est autorisé dans deux cas :

- faute grave antérieure à la période de suspension ;
- impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident de travail ou à la maladie professionnelle.

Dans les deux cas, le licenciement est soumis aux règles de droit commun.

A l'issue de la période de suspension, le salarié est réintégré dans l'entreprise dans des conditions qui dépendent de son aptitude :

- si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouvera son emploi antérieur ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ;
- s'il est déclaré inapte à l'emploi occupé précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre poste approprié à ses capacités. La rémunération peut ne pas être équivalente.

Si le reclassement est impossible ou refusé par le salarié, la procédure légale de licenciement est engagée par l'employeur. Quelle que soit l'ancienneté du salarié, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement et verser :

- l'indemnité compensatrice de préavis et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'article L. 122-32-6 du code du travail (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Présélection militaire, service national, périodes militaires de réserve

Article 6.3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

L'appel à la présélection militaire ouvre droit, sur justificatif, à un congé exceptionnel rémunéré de 3 jours.

A leur libération du service national obligatoire, les anciens salariés de l'établissement bénéficieront des dispositions légales en la matière. Toutefois, ces dispositions ne peuvent faire échec aux dispositions légales relatives à l'emploi des pensionnés de guerre, accidentés du travail et assimilés.

Les absences pour périodes militaires de réserves constituent une simple suspension du contrat de travail.

Rupture du contrat de travail - Délai de préavis

Article 6.4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

En cas de rupture du contrat de travail sauf cas de force majeure ou faute grave la partie qui prend l'initiative de la rupture doit à l'autre partie un préavis dont la durée est fixée dans les annexes.

Le salarié démissionnaire doit aviser la direction par lettre avec avis de réception. A défaut, la direction établira une note émargée par le salarié et signée par deux témoins. Une copie de cette note sera remise au salarié. Devront figurer obligatoirement sur cette note, la durée du préavis, et la date exacte de fin de contrat.

En cas de licenciement, l'employeur devra observer la procédure légale :

- motif personnel ;
- motif disciplinaire ;
- motif économique.

La rupture étant du fait de l'employeur, celui-ci devra la notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Le salarié pourra se dégager de son obligation de travail s'il avise son employeur de son départ au moins 24 heures à l'avance, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice.

Recherche d'emploi :

Pendant la durée du préavis, le salarié démissionnaire ou licencié est autorisé, pour chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter 2 heures par jour. Ces absences sont fixées alternativement 1 jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Ces heures peuvent être regroupées après entente avec le chef de service.

Sauf départ volontaire ou faute grave, ces heures seront payées au taux effectif de la fonction, à l'exclusion de tout remboursement de frais ou compensation de perte de salaire.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux contrats à durée déterminée soumis aux dispositions des articles 5.2 et 5.3.

Licenciement pour motif économique

Article 6.5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990

Les dispositions du présent article sont applicables aux établissements qui font l'objet de réduction ou de modification d'effectifs, pour raisons économiques, notamment : fusions, concentrations, restructurations, modernisation, reconversion, mutation.

Procédures et délais :

Il est joint en additif du présent article un tableau résumant la législation actuelle en la matière.

Plan d'accompagnement :

A l'occasion du licenciement pour motif économique, des mesures d'accompagnement pourront être prévues telles que :

- aménagement et/ou réduction du temps de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en relation avec les organismes chargés de la formation et de l'emploi (AFPA, ANPE, APEC, ASSEDIC...) ;
- conventions et contrats de conversion ;
- conventions FNE, etc.

Priorité de réembauchage :

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté un contrat de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 12 mois à compter de la date de rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 2 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leurs qualifications.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux autres priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Déclassement, garantie de salaire (1) :

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement pour raisons économiques, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure.

Toutefois, lorsqu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assure au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant un délai de réflexion fixé à 2 semaines.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 10 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai indiqué ci-dessus, pendant les 8 mois suivants, une indemnité dégressive.

Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 332-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des huit mois suivant l'expiration du délai ci-dessus, selon les pourcentages ci-dessous, de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants 80 % ;
 - pour les 3e et 4e mois suivants 60 % ;
 - pour les 5e et 6e mois suivants 40 % ;
 - pour les 7e et 8e mois suivants 20 %.
- délai de réflexion de deux semaines 100 % (2).

Le salaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures, primes incluses, des salaires des 3 derniers mois précédant le déclassement.

Salariés logés par l'entreprise :

Les salariés bénéficiant de facilités de logement et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques devront laisser leur logement libre dans un délai maximum de 3 mois à compter de leur licenciement.

Tableau de la réglementation

relative au licenciement pour motif économique

I. - Licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours :

	Licenciement individuel	De 2 à 9 licenciements
A. - Procédure Information et consultation des représentants du personnel.	Non	Oui sur le projet de licenciement et les mesures d'accompagnement.
Convocation à un entretien préalable.	Oui par lettre recommandée ou remise en main propre avec objet de la convocation.	
Proposition d'une convention de conversion.	Obligatoire (lors de l'entretien préalable).	
Information de l'administration.	Oui	
Notification au salarié.	Oui par lettre recommandée avec accusé de réception.	
B. - Délais Délai de réflexion du salarié.	21 jours après la proposition de convention de conversion.	
Notification au salarié.	- 7 jours après la date de convocation à l'entretien ; - 15 jours lorsqu'il s'agit d'un membre du personnel d'encadrement.	7 jours après la date de convocation à l'entretien.
Information de l'administration.	Dans un délai de 8 jours après la notification de licenciement.	

Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant une période de 6 mois à des licenciements pour motif économique de 9 personnes au total sans atteindre 10 personnes dans une période de 30 jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 6 mois suivants est soumis aux dispositions relatives au licenciement de 10 salariés et plus.

II. - Licenciement de 10 salariés ou plus sur 30 jours :

	Entreprise de moins de 50 salariés	Entreprise de plus de 50 salariés
A. - Procédure. Convocation pour une réunion d'information et de consultation.	Délégué du personnel.	Comité d'entreprise (à défaut, délégués du personnel).
	La convocation doit indiquer qu'il s'agit d'un projet de licenciement collectif pour motif économique.	
Information des représentants du personnel.	Document écrit	1. - Document écrit.
	Raison du projet de licenciement. Nombre de salariés de l'entreprise. Nombre de licenciements. Calendrier des licenciements.	
		2. - Plan social.
Information des salariés sur le projet de licenciement et sur les dispositions du plan social.	Oui	
Garanties accordées aux salariés.	Convention de conversion et/ou convention d'allocation spéciale du fonds national de l'emploi.	Plan social.

	Entreprise de plus de 50 salariés.	
Notification de la décision au salarié.	Par lettre recommandée avec accusé de réception.	
Information de l'administration.	Le document adressé aux DP. Au plus tôt un jour après la réunion, notification écrite (convocation, ordre du jour et tenue de la réunion).	Document écrit et plan social adressés au CE. Notification écrite au plus tôt le lendemain de la date prévue de la réunion.
	Envoi des PV des réunions avec suggestions et propositions des représentants du personnel.	
Pouvoirs de l'administration.	Contrôle de la régularité de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel. Contrôle de la procédure d'élaboration des mesures sociales.	
B. - Délais. Deuxième réunion des représentants du personnel.	Ne peut être fixée plus de 7 jours après la date de la première réunion.	Ne peut être fixée plus de... - 7 jours (de 10 à 99 licenciements) ; - 14 jours (de 100 à 249 licenciements) ; - 21 jours (250 et plus), ...après la date de la première réunion.
Entre la notification à l'administration et la notification des licenciements aux intéressés.	30 jours.	- 30 jours (de 10 à 99) ; - 45 jours (100 à 249) ; - 60 jours (250 et plus) ; ...après la date de la première réunion.
Dont : Délai d'intervention de l'administration.	? 14 jours	- 14 jours (10-99) ; - 21 jours (100-249) ; - 30 jours (250 et plus).

(1) paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 (arrêté du 26 octobre 1990, art. 1er).

Indemnité de licenciement

Article 6.6

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Conformément aux dispositions légales, l'indemnité de licenciement attribuée aux salariés licenciés, sauf pour faute grave, et comptant au moins 2 ans d'ancienneté, sera calculée selon les dispositions figurant en annexe. Elle ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Certificat de travail, reçu pour solde de tout compte

Article 6.7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Au moment où il cesse de faire partie du personnel de l'entreprise, il est remis à tout salarié, en main propre, ou à défaut envoyé à son domicile, un reçu pour solde de tout compte, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

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

Départ en retraite, mise à la retraite

Article 6.8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990

Le contrat de travail peut prendre fin à partir de 60 ans et dès que le salarié est en mesure de faire valoir ses droits à la retraite au taux plein et à 65 ans au plus tard, sauf accord particulier.

Départ à la retraite :

Tout salarié peut prendre volontairement sa retraite. Il doit alors respecter le préavis légal prévu en matière de licenciement et il bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite telle que prévue dans les dispositions particulières figurant en annexe.

Mise à la retraite :

L'employeur qui prend l'initiative de ce départ doit en informer préalablement le salarié en respectant le préavis légal prévu en matière de licenciement et verser au salarié une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite si celle-ci est plus favorable au salarié (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, 2e alinéa, du code du travail (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Chapitre VII : Durée du travail, congés

Durée du travail, heures supplémentaires

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires des salariés sont fixées, dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur.

Il est précisé que les heures de travail effectuées au-delà de la durée de 39 heures par semaine donnent lieu aux majorations légales de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % au-delà.

Repos compensateur : les heures effectuées au-delà de 42 heures donnent lieu à repos compensateur.

L'étalement de la durée hebdomadaire de travail s'effectuera sur 5 jours et demi.

Aménagement du temps de travail, repos hebdomadaire

Article 7.1

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Sans être identique dans toutes les entreprises et dans toutes les régions, le caractère saisonnier de l'activité d'entreprenneur grossiste peut nécessiter l'adaptation des horaires, pour permettre aux entreprises d'honorer dans les meilleures conditions leurs obligations à l'égard de leur clientèle.

C'est pourquoi les solutions à tous les problèmes d'horaires et de temps de travail doivent être négociées au niveau de chaque entreprise, et faire l'objet d'accord conformément à la réglementation en vigueur et selon les procédures prévues par le code du travail et la convention collective dans le respect des attributions des organisations syndicales, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Modulations saisonnières :

En tenant compte des données fondamentales rappelées ci-dessus, il est reconnu à chaque entreprise la faculté de moduler la durée hebdomadaire effective du travail en fonction de ses besoins propres et dans les conditions ci-après :

- amplitude maximale : l'amplitude totale est de 7 heures entre l'horaire hebdomadaire le plus court et le plus long ;

- les horaires et les conditions de modulations font l'objet au niveau de chaque entreprise d'une programmation indicative annuelle comprenant également la définition des procédures d'application, notamment en cas d'ajustements nécessaires.

A titre indicatif, il a été établi un tableau de modulation comme suit :

Saison (haute activité).

Nombre de semaines	Horaires hebdomadaires				
	40	41	42	43	44
6	38,86	38,70	38,55	38,40	38,25
7	38,83	38,64	38,46	38,28	38,10
8	38,79	38,58	38,37	38,16	37,94
9	38,76	38,52	38,27	38,08	37,78
10	38,73	38,45	38,17	37,89	37,61
11	38,69	38,37	38,06	37,74	37,42
12	38,65	38,29	37,94	37,58	37,23
13	38,61	38,21	37,81	37,42	37,02
	Horaire hebdomadaire hors saison (basse activité).				

Dans le cadre du dispositif de modulation de l'horaire de travail hebdomadaire, les heures de travail seront comptabilisées et la régularité des rémunérations sera assurée sur la base de l'horaire hebdomadaire normal conventionnel ; les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire donneront lieu aux majorations prévues par la législation en vigueur ou à un temps de repos rémunéré d'une durée équivalente (1).

Le nombre de semaines utilisées au-delà de l'horaire hebdomadaire normal et le nombre d'heures de ces semaines entraîneront la réduction corrélative du temps de travail des semaines restantes.

Heures supplémentaires.

Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires : le nombre d'heures des semaines dépassant l'horaire hebdomadaire normal déterminera le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires qui variera, dans ce cadre, de 30 à 130 heures.

Nombre d'heures des semaines « saisons »	39	40	41	42	43	44
Contingent annuel d'heures supplémentaires correspondant	130	110	90	70	50	30

Heures supplémentaires soumises à autorisation de l'inspecteur du travail : après épuisement éventuel du contingent d'heures supplémentaires conventionnel ci-dessus, il est recouru, en tant que de besoin, à une deuxième série d'heures supplémentaires soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Répartition hebdomadaire du travail.

Repos hebdomadaire : le repos hebdomadaire est de quarante-huit heures englobant obligatoirement le dimanche. Sur demande écrite des salariés ou si les impératifs l'exigent, le jour de repos non dominical peut ne pas être accolé à la journée du dimanche, exception faite du cas de fermeture systématique de l'entreprise pendant 2 jours consécutifs.

Répartition des horaires dans la semaine : en fonction des impératifs de livraison à la clientèle, l'horaire hebdomadaire peut être réparti inégalement sur la semaine de travail individuel sans que la durée quotidienne de travail puisse excéder le maximum légal (2).

Les décalages d'horaires sont admis chaque fois qu'un meilleur service de la clientèle l'exige ; ils devront être fixés après la consultation réglementaire du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les nécessités de l'activité et de l'utilisation optimale des équipements peuvent permettre éventuellement de recourir à une organisation de travail par équipes successives.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe de l'horaire collectif (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Jours fériés

Article 7.2

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Les jours fériés légaux sont chômés et rémunérés pour tout le personnel bénéficiant de la mensualisation.

Travail du dimanche et des jours fériés

Article 7.3

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Sous réserve du respect des textes relatifs au repos hebdomadaire, les salariés travaillant un dimanche ou un jour de fête légale, percevront une majoration de salaire de 100 %, sans tenir compte de la date d'embauche.

Cette majoration ne se cumule pas avec celle prévue en matière d'heures supplémentaires.

Congés payés

Article 7.4

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990

Pour l'application du droit aux congés payés et de ses modalités, le chef d'entreprise se référera à la législation et aux dispositions réglementaires en vigueur.

A la date du 30 avril, les congés payés dont le droit a été ouvert au titre de la période de référence précédente doivent avoir été pris.

Un congé supplémentaire est accordé pour ancienneté dans les conditions figurant en annexe.

Ce congé supplémentaire devra être pris hors saison et hors semaine comportant un jour férié.

Lorsque les congés payés sont pris par roulement, la date de congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard 1 mois avant la date prévue pour le début de son congé.

En raison du caractère saisonnier de la profession, les congés payés au-delà des 2 premières semaines peuvent être attribués en dehors de la (ou des) période(s) de forte activité de l'entreprise.

Après information et consultation des institutions représentatives du personnel cette (ces) période(s) de forte activité est (sont) définie(s) par l'employeur chaque année et le personnel en est informé par affichage, au moins 3 mois avant la date limite de fixation de l'ordre des départs en congés.

Après 1 an de travail effectif dans l'entreprise, les absences pour maladies, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de 2 mois pendant la période de référence pour le calcul des congés payés sont considérées comme temps de travail effectif.

La cinquième semaine de congés payés fait l'objet des dispositions, ci-après :

Elle peut s'exprimer sous forme de 1 semaine calendaire ou 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés.

Ses modalités d'attribution sont les suivantes :

a) Sont exclus de ces 5 semaines, les jours fériés, les jours de fractionnement légaux, les congés personnels pour événements familiaux et les jours acquis par

ancienneté.

Les congés prévus conventionnellement ou contractuellement dans les entreprises pour fêtes locales et ponts sont compris dans les congés annuels sauf accord spécifique.

b) Cette semaine devra être prise en dehors de la (ou des) période(s) de forte activité de l'entreprise.

c) Cette semaine ne doit pas être accolée au congé principal, sauf accord particulier, elle ne peut donc être génératrice de jours supplémentaires de fractionnement (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 2 novembre 1989, art. 1er).

Autorisations d'absences rémunérées pour événement personnel

Article 7.5 En vigueur étendu

Modifié par Accord du 12 septembre 2000 BO conventions collectives 2000-45

Tout salarié aura droit, sur justification, aux autorisations d'absences rémunérées pour événements familiaux comme suit :

- mariage du salarié : une semaine ;
- décès du conjoint : trois jours (1) ;
- décès d'un enfant : trois jours (1) ;
- décès du père ou de la mère : trois jours (1) ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : deux jours (1) ;
- mariage d'un enfant : un jour.

Après trois mois d'ancienneté :

- décès de frères, soeurs, beaux-frères, il belles-soeurs : un jour (1).

Après un an d'ancienneté :

- décès des grands-parents : un jour (1) ;
- événements religieux personnels traditionnellement accompagnés d'une fête de famille comme, par exemple dans la religion catholique, le baptême et la communion solennelle : un jour ;
- en cas de maladie d'un enfant, âgé de moins de quatorze ans, la mère (ou le père, le cas échéant, et lorsqu'ils sont tous les deux salariés) aura droit, sur sa demande, à une absence maximale de quinze jours consécutifs par an, dont les cinq premiers rémunérés sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de sa présence au chevet de l'enfant ;
- par ailleurs, tout salarié, chef de famille, bénéficie d'un congé rémunéré de trois jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer.

Ces trois jours peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance.

(1) En cas de décès, il sera accordé un jour supplémentaire lorsque l'événement nécessite un déplacement de plus de 1 000 kilomètres aller et retour (distance S.N.C.F.).

(1) En cas de décès, il sera accordé un jour supplémentaire lorsque l'événement nécessite un déplacement de plus de 1 000 kilomètres aller et retour (distance S.N.C.F.).

Chapitre VIII : Conditions d'exécution du travail

Règlement intérieur

Article 8 En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Le règlement intérieur, obligatoire pour les entreprises occupant habituellement au moins 20 salariés, est établi par l'employeur. Il doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Dans le règlement intérieur, doivent figurer exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables.

Le règlement intérieur doit être affiché sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

Tout salarié nouvellement embauché doit être informé qu'un exemplaire du règlement intérieur ainsi que la présente convention collective sont tenus à sa disposition.

Un avis indiquant l'existence de la présente convention doit être affiché sur les lieux de travail.

Visites médicales

Article 8.1

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989
Le coût des visites médicales obligatoires prévues par la législation en vigueur est pris en charge par l'entreprise.

Le temps passé à ces visites est compté comme travail effectif et donne lieu à rémunération.

Les examens médicaux sont obligatoires et doivent être effectués lors de l'embauchage (en principe avant l'embauchage et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai), de la reprise d'activité après un certain temps d'arrêt d'activité (maladie professionnelle, accident du travail, congé maternité, absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, d'absences répétées), puis renouvelés à périodicité de 1 an ou plus fréquemment pour les salariés plus exposés du fait de leur état ou des travaux auxquels ils sont affectés.

Activités multiples

Article 8.2

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Dans le cas où un salarié est appelé à assurer de façon habituelle des emplois de catégories différentes comportant des salaires différents, la rémunération de l'intéressé est calculée de la façon suivante :

Si le salarié est occupé dans l'emploi le mieux rémunéré au moins 50 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine), la totalité de son salaire est calculée en fonction du salaire de cet emploi ;

Dans le cas contraire, la rémunération est calculée au prorata des temps respectifs de travail passés aux différentes activités.

Lorsque le salarié exécute exceptionnellement des travaux de courte durée correspondant à une catégorie différente de sa qualification (qu'elle soit inférieure ou supérieure), il conserve le bénéfice de son salaire habituel.

Temps passé au casse-croûte

Article 8.3

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Lorsque dans une entreprise il existe des salariés occupant un emploi sédentaire ayant un horaire de travail de jour ininterrompu de 7 h 48 au moins, ces salariés ont droit à un arrêt payé de 30 minutes pour le casse-croûte.

Cet arrêt se situe à l'intérieur de cet horaire suivant les nécessités du service.

Chapitre IX : Dispositions diverses

Emploi - Formation professionnelle

Article 9-0

[En vigueur étendu](#)

Remplacé Avenant du 15 novembre 2005 BO conventions collectives 2006-1 étendu par arrêté du 12 juillet 2006 JORF 28 juillet 2006.

(article remplacé par l'accord annexé à l'avenant du 15 novembre 2005).

Jeunes travailleurs

Article 9.2

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Les salaires minima des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent subir par rapport aux salaires minima correspondants des salariés adultes des abattements supérieurs à :

- 20 % de 16 ans à 17ans ;

- 10 % de 17ans à 18 ans.

Toutefois, les salaires des jeunes travailleurs employés depuis plus de 6 mois dans la même branche d'activité ne subiront pas d'abattement. Dans tous les cas où ces jeunes travailleurs effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des

adultes, ils sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Les conditions particulières de travail et la surveillance médicale des jeunes travailleurs sont réglées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Travailleurs handicapés

Article 9.3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Conformément à la loi du 10 juillet 1987, les entreprises comportant au moins vingt salariés sont tenus d'employer des bénéficiaires de la réglementation sur les travailleurs handicapés.

Elles pourront dans certaines conditions s'exonérer partiellement de cette obligation en passant des contrats de sous-traitance ou de prestations de services avec des établissements de travail protégé ou en contribuant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Le salaire des bénéficiaires doit être égal à celui du salarié valide accomplissant la même tâche. Toutefois des réductions de salaire peuvent être autorisées dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Le préavis de licenciement des bénéficiaires est doublé sans pouvoir excéder 3 mois.

Travail des femmes - Maternité - Adoption - Congé parental

Article 9.4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié est mis à la disposition de chaque salariée à son poste de travail, dans tous les cas où la nature du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

Maternité :

La femme en état de grossesse peut rompre son contrat de travail, du fait de sa grossesse sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture, sur production d'un certificat médical. En cas de changement d'emploi provisoire de la salariée en état de grossesse, motivé par un état de santé médicalement constaté, celui-ci ne doit entraîner aucune baisse de rémunération. Toutefois, s'il intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence de 1 an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

Les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, seront payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale.

Pendant une période de 6 semaines avant et de 10 semaines après l'accouchement, les femmes peuvent interrompre leur activité sans qu'il y ait de ce fait rupture du contrat de travail. Toutefois, cette période, après constatation de l'état pathologique par le médecin, pourra être étendue jusqu'à 8 semaines avant et 14 semaines après l'accouchement.

Le salarié qui, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (le cas échéant 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant), désire ne pas reprendre son travail pour pouvoir élever son enfant, disposera de 1 année pour solliciter son réembauchage.

Le salarié doit avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, 15 jours au moins avant l'expiration de la période de suspension, qu'il ne reprendra pas son travail.

Il bénéficiera alors, pendant une période de 12 mois, à compter de sa demande de réemploi faite dans les mêmes formes que précédemment, d'une priorité de réembauchage pour occuper dans l'établissement un emploi correspondant à ses capacités.

Il est recommandé de prendre, dans toute la mesure du possible, les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Durée du congé maternité, adoption.

Nombre d'enfants à charge (adoptifs ou non) passant de								
	0		1		2		3	
à	M	A	M	A	M	A	M	A
1	6 + = 16 10	0 + 10						
2	6 + = 18 12	0 + 12	6 + = 16 10	0 + 10				

3	6 + = 28 22	0 + 20	6 + = 28 22	0 + 20	8 + = 66 18	0 + 18		
4	6 + = 28 22	0 + 20	6 + = 28 22	0 + 20	8 + = 28 20	0 + 20	8 + = 26 18	0 + 18
M : Maternité. A : Adoption. Ventilation théorique : 6 semaines avant naissance ; 10 semaines après naissance.								

Dans chaque case des colonnes " M " figure la durée totale du congé de maternité et sa ventilation en congé prénatal et en congé postnatal.

Congé parental.

Le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, à la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant âgé de moins de 3 ans, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation ou réduire sa durée de travail à la moitié de celle applicable dans l'établissement s'il justifie de 1 an d'ancienneté à la date de naissance ou d'adoption. Ce congé parental ou cette période d'activité à mi-temps a une durée maximale de 1 an, et peut être prolongé une fois dans la limite de 2 ans. Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, 1 mois avant la date de retour prévu. A l'issue du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié doit retrouver son emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cependant, dans les entreprises de moins de 100 salariés, l'employeur peut refuser le bénéfice du congé parental ou la réduction de la durée du travail, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, en cas de conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Protection.

L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail d'une salariée : lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit ; ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf pour motifs étrangers à la grossesse.

Les pères qui décident de prendre eux-mêmes le congé d'adoption, ou le congé postnatal à la suite du décès de la mère, bénéficient dans les deux hypothèses de la protection contre les licenciements.

Garantie de salaire en cas de maladie

Article 9.5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 96-1 du 8 février 1996 art. 1 en vigueur le 1er avril 1996 BO conventions collectives 96-32, étendu par arrêté du 16 octobre 1996 JORF 25 octobre 1996.

Les modalités de paiement des salaires du personnel permanent dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dument constaté et justifié, sont fixées dans les annexes particulières aux différentes catégories de personnel.

En tout état de cause, les garanties instituées par le présent article ne peuvent conduire à la perception par l'intéressé, compte tenu des indemnités journalières déductibles des charges sociales, d'une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

Pour le calcul des salaires repris au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé pendant les 12 mois précédents, de telle sorte que, si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont été cumulativement indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions qui précèdent.

Retraite complémentaire

Article 9.6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 20 décembre 1991 étendu par arrêté du 1er avril 1992 JORF 9 avril 1992

Dès l'entrée dans l'entreprise, chaque salarié est inscrit au régime de retraite complémentaire auquel l'employeur adhère, suivant l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1961.

Le taux contractuel minimum de cotisation est porté à 5 % à compter du 1er janvier 1992 et à 6 % à compter du 1er janvier 1993.

La cotisation est assise sur la totalité des salaires bruts limités à trois fois le plafond de la sécurité sociale, sauf pour les salariés pour lesquels l'assiette Arrco est limitée au plafond de la sécurité sociale.

La base de répartition demeure 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

La cotisation appelée est répartie entre employeur et salariés dans les mêmes proportions que la cotisation contractuelle.

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

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 9.7

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990.

Sous réserve des dispositions particulières du code du travail, nul ne peut :

a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Egalité de traitement entre salariés français et étrangers

Article 9.8

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 89-1 du 6 décembre 1989 étendu par arrêté du 26 octobre 1990 JORF 11 novembre 1990.

Les salariés étrangers employés régulièrement doivent bénéficier des mêmes droits, notamment en matière d'emploi, et des mêmes conditions de travail et de protection que les salariés de nationalité française.

I. - Dispositions particulières

Classifications à compter du 1er juin 2007

En vigueur étendu

Voir annexe 1

Dispositions particulières aux ouvriers et employés

En vigueur étendu

Voir annexe 2 : Dispositions particulières aux ouvriers et employés

Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens

En vigueur étendu

Voir annexe 3 : Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens

Dispositions particulières aux cadres

En vigueur étendu

Voir annexe 4 : Dispositions particulières aux cadres

Textes Attachés

Annexe 1 - Accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications à compter du 1er juin 2007

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er)

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes (FGTA) FO ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Classifications à compter du 1er juin 2007

Article 1er

En vigueur étendu

1. 1. La classification définit un système de classement des emplois basé sur un double dispositif de hiérarchisation des postes à base de critères classants, le premier définissant le niveau de qualification professionnelle de branche et le second valorisant les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau de son entreprise.

1. 2. Le personnel reste regroupé en 3 catégories :

- ouvriers et employés du niveau I au niveau II ;
- techniciens et agents de maîtrise du niveau III au niveau IV ;
- ingénieurs et cadres du niveau V au niveau VI.

1. 3. La grille unique de classification est organisée en :

- niveaux reconnaissant la qualification professionnelle de l'emploi ;
- échelons mesurant le degré de maîtrise dans l'emploi.

Article 2

En vigueur étendu

Cf. tableau hiérarchisation des critères.

Article 3

En vigueur étendu

Cf. tableau des positionnements des emplois repères.

Article 4

En vigueur étendu

Dans chaque niveau, 3 échelons au maximum peuvent être retenus :

- l'échelon 1 correspond au stade d'accueil ;
- l'échelon 2 correspond à la maîtrise complète du poste et de la connaissance des produits, des clientèles et des procédures ;
- l'échelon 3 sanctionne une expertise particulière accompagnée le plus souvent d'une polycompétence reconnue.

Le salarié au niveau 3, de par son expertise dans le poste, peut assurer la formation des autres salariés au poste qu'il occupe.

Article 5

En vigueur étendu

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau d'accueil, un diplôme en tant que tel ne confère aucun droit d'accueil ou de classement à un niveau donné. L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme.

Article 6
En vigueur étendu

Les entreprises disposeront d'un délai de 18 mois, après signature de l'accord, pour mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche.

Le présent accord de branche annule et remplace l'accord classification du 27 mars 2001.

Dans les entreprises où il existe des institutions représentatives du personnel sera mis en place une commission de suivi qui sera consultée sur les modalités d'application du présent accord dans l'entreprise. Cette commission se réunira au plus tard dans les 6 mois suivant la signature de l'accord et au maximum 2 fois par an.

Chaque salarié se verra notifié par écrit le niveau, l'échelon et l'appellation de l'emploi qui lui a été affecté conséquemment aux définitions de classification d'emploi, niveau et échelon du présent accord.

En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ce désaccord sera examiné par la commission de suivi lorsqu'elle existe et par la commission de recours (voir ci-dessous) en cas de désaccord persistant avec la direction, dans le cas contraire.

Dans les entreprises où il n'existe pas de commission de suivi, les contestations pourront être portées devant une commission de recours instaurée au niveau de la branche.

Cette commission de recours sera constituée et fonctionnera dans les mêmes conditions que la commission de conciliation prévue à l'article 1.7 de la convention collective nationale.

Cette mise en oeuvre n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation automatique : les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé et la détermination des rémunérations minimales.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à respecter les salaires minima applicables au niveau de la branche professionnelle ou les salaires conventionnels appliqués dans l'entreprise.

La prise effective d'effet de ces dispositions est fixée au 1er jour du mois civil au cours duquel a été notifiée la nouvelle classification.

Dans le cadre légal de la révision des classifications de la branche tous les 5 ans, il est convenu d'effectuer un prébilan de cette première adaptation de cette classification dans un délai de 18 à 24 mois.

Article 7
En vigueur étendu

Le classement des salariés en fonction des dispositions du présent accord, après l'examen conjoint visé à l'article 6 ci-dessus, est du ressort de la responsabilité de l'entreprise. Toutefois, la direction réunira la commission de suivi pour présenter l'inventaire des emplois positionnés dans la grille de classement par filière :

- logistique ;
- qualité ;
- administration ;
- commercial.

Elle étudiera les éventuels litiges et ajustera la proposition le cas échéant.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont consultés avant la mise en place définitive de la grille de classification. A cette fin et, notamment, pour permettre un avis éclairé, un dossier leur sera transmis en temps utile pour information.

Article 8
En vigueur étendu

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent, à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper :

- information des salariés en interne des postes disponibles ;
- utilisation de l'entretien professionnel ;
- CQP, VAE.

Article 9
En vigueur étendu

Une nouvelle grille des salaires minima conventionnels répertorie pour chaque niveau et chaque échelon un barème des salaires minima applicable à la profession, elle est annexée au présent accord et sera effective dès la date d'application de l'accord. Elle sera négociée lors de la réunion de la commission paritaire prévue le 11 septembre 2007 dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires minima.

Article 10
En vigueur étendu

Sont à inclure dans la base de comparaison les éléments suivants :

- salaire de base ;
- avantages en nature ;
- prime liée à l'activité individuelle ou collective (exemple : non-accident, qualité, objectifs, portage, tonnage, encaissement, etc.) ;
- autres primes récurrentes ayant le caractère de fait d'un complément de salaire ;
- fraction mensuelle de la gratification annuelle lorsque l'usage préétabli dans l'entreprise prévoit cette mensualisation.

En revanche sont à exclure de la base de comparaison :

- remboursement de frais effectivement supportés par le salarié ;
- prime forfaitaire destinée à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (prime de panier, d'outillage, de salissure...);
- majoration pour heures supplémentaires ;
- majoration pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit ;
- prime liée à la situation géographique pour conditions particulières de travail ;
- prime individuelle ou collective à caractère exceptionnel liée à la production globale de l'entreprise, sa productivité, ses résultats ;
- prime de transport ;
- participation, intéressement.

Article 11
En vigueur étendu

Durée, dépôt :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans, renouvelable par tacite reconduction, à compter du 1er juin 2007 et entrera en vigueur à cette date. Il sera déposé, ainsi que ses éventuels avenants par la fédération nationale des boissons. Il en sera également demandé l'extension.

Non-dérogation :

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dénonciation :

Le présent accord peut être dénoncé, en tout ou partie, par les parties signataires conformément aux conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

En vigueur étendu

Salaires minima selon la nouvelle classification

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRES	CQP
I	1 (1)	1 255	NA
	2	1 285	NA
	3	1 325	NA
II	1	1 330	NA
	2	1 360	NA
	3	1 400	1 430
III	1	1 410	NA
	2	1 440	NA
	3	1 480	1 520
IV	1	1 512	NA
	2	1 573	NA
	3	1 668	1 720
V	1	1 873	NA
	2	2 098	NA
	3	2 266	NA
VI	1	2 682	NA
	2	2 882	NA
	3	3 260	NA

(1) Echelon étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er)

En vigueur étendu

Annexe liste des emplois repères

I. - Filière logistique-distribution :

1. Préparateur.
2. Chauffeur-livreur.
3. Gestionnaire de stock.
4. Approvisionneur.
5. Responsable d'exploitation.
6. Responsable logistique-distribution.

II. - Filière qualité :

7. Agent de sanitation.
8. Technicien de qualité.
9. Responsable de service qualité.
- III. - Filière commerciale :
 10. Télévendeur.
 11. Responsable clientèle.
 12. Responsable de service commercial.
- IV. - Administration :
 13. Employé administratif.
 14. Assistant.
 15. Technicien administratif.
 16. Responsable administratif.

En vigueur étendu

Annexe Glossaire

Activité :

C'est un ensemble de tâches, une des attributions confiées à une fonction. Par exemple, approvisionner en produits, exercer un contrôle qualité, livrer un client.

Catégorie socio-professionnelle :

Ensemble de personnes appartenant à un même statut social dans l'entreprise : ouvriers, employés ; techniciens, agents de maîtrise ; ingénieurs, cadres.

Classification :

C'est le positionnement des emplois et/ou des postes de travail exercés par les salariés, leur organisation dans un système cohérent permettant d'aboutir à une hiérarchisation des emplois et/ou des postes de travail.

Compétences :

Ensemble de connaissances théoriques ou professionnelles, de qualités, d'aptitudes et de savoir-faire.

Critères classants :

Critères qui caractérisent la dimension d'un emploi ou d'un poste de travail, dans leur champ d'action et de responsabilité et qui permettent de construire la classification. Exemple : compétence, animation, encadrement, autonomie.

Echelon :

Repère de maîtrise dans l'emploi.

Emploi/fonction :

C'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux (exemple : chauffeur-livreur, responsable clientèle, responsable de services).

Emploi repère :

Illustration d'un emploi décrit comme étant un regroupement de postes de travail récurrent dans une filière professionnelle.

Filière professionnelle :

C'est un espace d'évolution professionnelle regroupant plusieurs emplois et compétences qui présentent assez de proximité professionnelle pour être abordés globalement (exemple : logistique, maintenance).

Métier :

Ensemble de capacités techniques, manuelles et intellectuelles reconnues nécessaires à l'exercice d'activité(s) : plombier, frigoriste, comptable, etc.

Niveau :

Repère de classification de l'emploi.

Polycompétence :

Maîtrise d'autres compétences que celles de l'emploi habituel.

Polyvalence :

Fait d'être amené à occuper d'autres postes de travail que son poste habituel.

Poste de travail :

Regroupement de tâches et/ou d'activités dans une organisation de travail définie (exemple : chauffeur d'approvisionnement, aide chauffeur-livreur).

Tâche :

C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, saisir des données, porter un fût, trier le courrier.

Annexe 2 Convention collective nationale du 15 décembre 1971

Dispositions particulières au personnel ouvrier-employé

Champ d'application

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Cette annexe fixe les conditions particulières relatives aux salariés appartenant aux catégories professionnelles ouvriers et employés.

Chapitre Ier : Contrat de travail

Période d'essai

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

La durée normale de la période d'essai prévue à l'article 5.1 des dispositions générales est fixé à 1 mois pour le personnel mensuel et à une semaine pour le personnel payé à l'heure.

Préavis

Article 1.1

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

En application de l'article 6.4 des dispositions générales la durée du préavis est fixée comme suit :

	ANCIENNETÉ	Salariés payés à l'heure	Salariés mensuels
En cas de licenciement	< 6 mois	1 semaine	1 mois
	> 6 mois < 2 ans	1 mois	1 mois
	> 2 ans		2 mois
En cas de démission		1 semaine	1 mois

Indemnité de licenciement

Article 1.2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

En application de l'article 6.6 des dispositions générales communes, l'indemnité de licenciement sera calculée, pour le personnel ayant une ancienneté minimale de 2 ans, sur la base de :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- majoration de 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Indemnité de départ à la retraite

Article 1.3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

En application de l'article 6.8 des dispositions générales communes, le salarié qui prend volontairement sa retraite perçoit à son départ une indemnité de départ à la retraite égale à 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Chapitre II : Dispositions diverses

Congés d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Un congé payé supplémentaire est accordé pour ancienneté dans les conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables après quinze ans de présence dans l'entreprise ;
- 4 jours ouvrables après vingt ans de présence dans l'entreprise ;
- 6 jours ouvrables après vingt-cinq ans de présence dans l'entreprise.

Arrêt de travail

Article 2.1

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

En cas d'arrêt de travail imputable à l'entreprise, toute demi-journée commencée sera payée intégralement. Tout salarié qui, non prévenu de cet arrêt, se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste, recevra une indemnité égale à 2 heures de salaire de son emploi.

Equipements individuels de protection

Article 2.2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

1. L'employeur fournira au personnel travaillant en milieu humide des tabliers ou vêtements et bottes de caoutchouc, et au personnel exposé au froid des peaux de moutons ou vêtements identiques.
2. Il mettra, en outre, à la disposition des salariés travaillant exceptionnellement dehors par temps de pluie des vêtements imperméables.
3. Tous ces vêtements restent la propriété de l'entreprise et, sauf dérogation exceptionnelle, ne doivent pas quitter les lieux de travail.
4. Lorsque le port de chaussures de sécurité a été rendu obligatoire, elles seront fournies par l'entreprise.

Garantie de salaire en cas de maladie

Article 2.3 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 96-1 du 8 février 1996 art. 2 en vigueur le 1er avril 1996 BO conventions collectives 96-32, étendu par arrêté du 16 octobre 1996 JORF 25 octobre 1996.

Conformément à l'article 9.5 des dispositions communes, le paiement des salaires du personnel permanent, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, est maintenu dans les conditions suivantes :

EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT DE TRAJET

Ancienneté	Franchise	Durée	Taux
/ an	/ jour	/jour	%
			%
1 à 3	7	30	90
3 à 10	7	75	90
10 à 20	7	105	100
> 20	7	180	100

EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL			
Ancienneté	Franchise	Durée	Taux
/ an	/ jour	/jour	%
6 mois à	0	60	90
3 ans	0	60	90
3 à 10	0	90	90
10 à 20	0	105	100
> 20	0	180	100

NOTA : Arrêté du 16 octobre 1996 art. 1 : les dispositions de de l'article 2 sont étendues sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.964-13 du code du travail.

Chapitre III : Dispositions relatives au personnel de livraison et d'entretien extérieur

Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail et de rémunération des salariés employés à la livraison ou travaillant d'une manière habituelle hors de l'entreprise.

Conditions de rémunération

Article 3.1

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Pour tenir compte des spécificités très caractéristiques des activités de livraison et d'entretien en extérieur, la rémunération des salariés concernés prendra une forme forfaitaire calculée :

- selon l'horaire moyen pratiqué ;

- selon des horaires saisonniers.

La détermination des forfaits et leur amplitude ainsi que leur modification éventuelle requièrent l'accord des organisations syndicales, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

La ou les périodes d'activité saisonnières ne pourront excéder 13 semaines par an ou 3 mois civils consécutifs ou non.

L'amplitude des forfaits sera limitée à 4 heures par semaine.

Le passage à une rémunération forfaitaire ne peut être l'occasion d'une réduction de salaire des intéressés.

Un repos compensateur afférent au forfait est attribué pour l'année dans les conditions suivantes :

- 1 jour à prendre en juin de l'année en cours ;

- 1 jour à prendre en décembre de l'année en cours.

Un repos récupérateur forfaitaire est accordé en fin de saison, groupé avec le repos récupérateur, sur la base de 1 jour pour 13 semaines.

Chaque forfait visé ci-dessous est défini pour 1 année.

FORFAIT HEBDOMADAIRE : 42 - 45

DUREE PAR ANNEE : 13 semaines saison

REMUNERATION DASEE SUR : 44 heures (1)

FORFAIT HEBDOMADAIRE : 40 - 42

DUREE PAR ANNEE : semaines hors saison

REMUNERATION DASEE SUR : 41 heures (1)

FORFAIT HEBDOMADAIRE : 41 - 43

DUREE PAR ANNEE : annuelle

REMUNERATION DASEE SUR : 42 heures (1)

FORFAIT HEBDOMADAIRE : 40 - 42

DUREE PAR ANNEE : annuelle

REMUNERATION DASEE SUR : 41 heures (1)

FORFAIT HEBDOMADAIRE : 39 - 41

DUREE PAR ANNEE : annuelle

REMUNERATION DASEE SUR : 40 heures (1)

FORFAIT HEBDOMADAIRE : 38 - 40

DUREE PAR ANNEE : annuelle

REMUNERATION DASEE SUR : 39 heures

(1) Le calcul de ces forfaits devra tenir compte des majorations légales pour heure supplémentaire au-delà de la 39e heure.

Visites médicales des conducteurs titulaires du permis de conduire C

Article 3.2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Pour le personnel de conduite des véhicules utilitaires de plus de 3,5 tonnes de poids total autorisé en charge, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité du permis de conduire et la perte de salaire effectif résultant du temps passé auxdites visites sont pris en charge par l'entreprise sur justificatif.

Suspension du permis de conduire

Article 3.3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Pour les conducteurs frappés d'une suspension du permis de conduire, lorsque toutes les conditions suivantes sont remplies :

- suspension de courte durée (3 mois) ;
- motivée par des infractions au code de la route relevées en cours de service ;
- non consécutive à un état d'ébriété ou à une faute de conduite lourde et inexcusable ;
- non-récidive.

Le salarié sera affecté à un emploi à l'intérieur de l'entreprise, mais au salaire garanti du livreur et ce, pendant la période où il ne peut pas conduire un véhicule.

Si pendant une période de 2 années suivant une première suspension, il n'y a pas de récidive, la garantie de l'emploi mentionnée, ci-dessus, sera acquise à l'intéressé, la clause de récidive étant suspendue.

En cas de suspension temporaire hors service, si la suspension est de courte durée (3 mois), motivée par une infraction relevée en dehors du service non consécutive à un état d'ébriété ou une faute de conduite lourde et inexcusable ou à récidive, le salarié sera affecté avec son accord à un emploi à l'intérieur de l'entreprise, au salaire de cet emploi et ce suivant la durée de la suspension. Il pourra demander l'épuisement de tous les congés annuels auxquels il a droit pour l'année en cours au salaire qu'il aurait acquis s'il avait conservé son poste.

En cas de refus du salarié, il sera constaté une simple suspension du contrat de travail pendant la durée maximale prévue. Le salarié bénéficiera de nouveau de tous les avantages qu'il avait acquis lors de son départ, à son retour dans l'entreprise, dans l'emploi occupé précédant la suspension.

Annexe 3 Convention collective nationale du 15 décembre 1971

Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens

Champ d'application

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Cette annexe fixe les conditions particulières relatives aux salariés appartenant aux catégories professionnelles " agent de maîtrise " et " techniciens ".

Chapitre Ier : Contrat de travail

Période d'essai

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

La durée normale de la période d'essai visée à l'article 5.1 des dispositions générales communes est de 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment, sans aucun préavis. Pendant la seconde moitié de la période d'essai, et jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, le délai de prévenance réciproque est de 4 jours.

Au cas où la période d'essai est renouvelée et que, durant ce renouvellement l'une des parties rompt le contrat de travail, le délai de prévenance réciproque est de 1 mois. L'engagement n'étant pas définitif à ce moment, il ne sera pas fait application de la procédure de licenciement.

Préavis

Article 1-1

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

En application de l'article 6.4 des dispositions générales communes, la durée du préavis réciproque est de 2 mois dans tous les cas.

Indemnité de licenciement

Article 1-2

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

En application de l'article 6.6 des dispositions générales communes, sauf en cas de faute grave et à condition qu'il compte au moins 1

an de présence continue dans l'entreprise au moment du licenciement. Cette indemnité est calculée comme suit.

ANCIENNETE minimum requise : 1 an

BASE DE CALCUL au prorata du total des années de présence : 3/20 par année.

MAXIMUM DE L'INDEMNITE : 9/20 de salaire de référence.

ANCIENNETE minimum requise : 3 ans

BASE DE CALCUL au prorata du total des années de présence : 4/20 par année.

MAXIMUM DE L'INDEMNITE : 20/20 de salaire de référence.

ANCIENNETE minimum requise : 5 ans

BASE DE CALCUL au prorata du total des années de présence : 5/20 par année.

MAXIMUM DE L'INDEMNITE : 50/20 de salaire de référence.

ANCIENNETE minimum requise : 10 ans

BASE DE CALCUL au prorata du total des années de présence : 6/20 par année.

MAXIMUM DE L'INDEMNITE : 120/20 de salaire de référence.

Maximum de l'indemnité : six fois le salaire de référence.

Le salaire de référence pour le calcul de cette indemnité est égal aux 11/12 du salaire brut moyen calculé sur les 12 mois précédant le licenciement, ou des 3 mois précédant celui-ci, si ce calcul est plus favorable au salarié, étant entendu que, dans ce dernier cas, les primes de périodicité annuelle ne sont prises en considération que pour le quart de leur montant.

En cas de licenciement, dans un délai de 3 mois, suivant un changement d'emploi faisant perdre à l'intéressé sa qualification initiale, il bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui avait été acquise au moment de son déclassement.

Indemnité de départ à la retraite

Article 1-3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

En application de l'article 6.8 des dispositions générales communes le salarié qui prend volontairement sa retraite bénéficiera d'une indemnité de départ à la retraite égale à la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 1.2 de la présente annexe.

Chapitre II : Dispositions diverses

Congés d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Les agents de maîtrise et techniciens bénéficieront d'un congé annuel supplémentaire pour ancienneté aux conditions suivantes :

- 1 jour ouvrable après 5 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables après 10 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables après 15 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 4 jours ouvrables après 20 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 6 jours ouvrables après 25 ans de présence continue dans l'entreprise.

Garanties de salaire en cas de maladie

Article 2-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 96-1 du 8 février 1996 art. 3 en vigueur le 1er avril 1996 BO conventions collectives 96-32, étendu par arrêté du 16 octobre 1996 JORF 25 octobre 1996.

En application de l'article 9.5 des dispositions générales communes, en cas de maladie ou d'accidents dûment constatés par un certificat et contre-visite, s'il y a lieu, le salaire sera maintenu dans les conditions suivantes :

Maladie.

ANCIENNETÉ minimum requise : 1 an.

du 8e au 80e jour d'absence continue.

MONTANT de l'indemnité : 90 p.100 du salaire

MAXIMUM DE JOURS indemnisés par année civile : 70

ANCIENNETÉ minimum requise : 3 à 10 ans.

du 8e au 120e jour d'absence.

MONTANT de l'indemnité : 100 p.100 du salaire

MAXIMUM DE JOURS indemnisés par année civile : 110

ANCIENNETÉ minimum requise : Après 10 ans.

du 1er au 180e jour d'absence.

MONTANT de l'indemnité : 100 p.100 du salaire

MAXIMUM DE JOURS indemnisés par année civile : 180

En cas d'accident de travail ou maladie professionnelle :

- de 6 mois à 3 ans de présence continue : 3 mois à 90 % à compter du premier jour ;

- de 3 ans à 10 ans de présence continue : 4 mois à 100 % à compter du premier jour ;

- après 10 ans de présence continue : 6 mois à 100 % à compter du premier jour.

Frais de déplacement

Article 2-2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Tout déplacement nécessité pour des raisons de services et entraînant, pour le collaborateur, des frais supplémentaires donnera lieu à une indemnisation des frais réels sur justificatifs.

Il sera donné au personnel concerné une provision couvrant ces frais sur une période mensuelle.

Le personnel d'encadrement autorisé ou obligé d'utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service sera indemnisé sur la base du barème kilométrique admis par l'administration fiscale paraissant au mois de février de chaque année.

Le supplément éventuel de l'assurance correspondant au risque " affaires " sera pris en charge par l'employeur sur présentation de la pièce justificative.

Travail exceptionnel du dimanche et jours fériés

Article 2-3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Sur demande exceptionnelle de l'employeur, le personnel d'encadrement pourra être amené à travailler les dimanches et jours fériés.

Le travail du dimanche et des jours fériés concernera exclusivement les foires d'expositions, les salons hôteliers, les banquets professionnels et la clôture du bilan. Il ne pourra excéder dix jours par an.

Le libre choix sur la forme de récupération sera laissé au salarié :

- soit la récupération du ou des jours travaillés ;

- soit le paiement du ou des jours travaillés dans les conditions prévues à l'article 7.3 des dispositions générales de la convention collective nationale.

Repos compensateur

Article 2-4

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989.

Les membres du personnel d'encadrement sont réputés avoir acquis le droit à un repos compensateur forfaitaire sur les bases suivantes compte tenu de l'horaire maximum légal de 208 heures :

Horaire moyen mensuel : 182 à 186 heures.

Repos compensateur : 1 jour par an.

Horaire moyen mensuel : 186 à 190 heures.

Repos compensateur : 1 jour par semestre

Horaire moyen mensuel : 190 à 208 heures.

Repos compensateur : 1 jour par trimestre.

Le repos compensateur doit être pris par journée entière. Il peut être accolé au second jour de repos hebdomadaire mais ne peut pas être accolé aux congés annuels payés.

Certaines fonctions ne permettent pas à leurs titulaires d'observer strictement les horaires normaux affichés ; il en est ainsi notamment du personnel d'encadrement forfaité fonctionnel et commercial.

Pour la mise en oeuvre de la diminution effective du temps de travail, il sera accordé au personnel d'encadrement entrant dans la définition ci-dessus un repos compensateur équivalent à une demi-journée de travail par mois dans le cadre de la durée hebdomadaire de trente-neuf heures.

Les modalités d'application de ce repos compensateur devront être arrêtées dans chaque établissement ou chaque entreprise en même temps que la liste précise des personnels concernés, après consultation des représentants du personnel.

Annexe 4 Convention collective nationale du 15 décembre 1971

Dispositions particulières aux cadres

Champ d'application

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Cette annexe fixe les conditions particulières relatives aux salariés appartenant à la catégorie cadre.

Chapitre 1er : Contrat de travail

Période d'essai

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

La durée normale de la période d'essai visée à l'article 5.1 des dispositions générales communes est de 3 mois pour les cadres.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment, sans aucun préavis. Pendant la seconde moitié de la période d'essai, et jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement le délai de prévenance réciproque est de 4 jours.

Au cas où la période d'essai est renouvelée et que, durant ce renouvellement l'une des parties rompt le contrat de travail, le délai de prévenance réciproque est de 2 mois ; l'engagement n'étant pas définitif à ce moment, il ne sera pas fait application de la procédure de licenciement.

Préavis - Délai-congé

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

En application de l'article 6.4 des dispositions générales communes la durée du préavis réciproque est de 3 mois dans tous les cas.

Indemnité de licenciement

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

En application de l'article 6.6 des dispositions générales communes, une indemnité de licenciement distincte du préavis est allouée au personnel cadre, sauf en cas de faute grave et à condition qu'il compte au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise au moment du licenciement. Cette indemnité est calculée comme suit.

ANCIENNETE minimum requise : 1 an.

BASE DE CALCUL au prorata du nombre total des années de présence : 4/20 de mois par année.

MAXIMUM DE L'INDEMNITE : 12/20 de salaire de référence.

ANCIENNETE minimum requise : 3 ans.

BASE DE CALCUL au prorata du nombre total des années de présence : 5/20 de mois par année.

MAXIMUM DE L'INDEMNITE : 25/20 de salaire de référence.

ANCIENNETE minimum requise : 5 ans.

BASE DE CALCUL au prorata du nombre total des années de présence : 6/20 de mois par année.

MAXIMUM DE L'INDEMNITE : 60/20 de salaire de référence.

ANCIENNETE minimum requise : 10 ans.

BASE DE CALCUL au prorata du nombre total des années de présence : 7/20 de mois par année.

MAXIMUM DE L'INDEMNITE : 105/20 de salaire de référence.

ANCIENNETE minimum requise : 15 ans.

BASE DE CALCUL au prorata du nombre total des années de présence : 8/20 de mois par année.

MAXIMUM DE L'INDEMNITE : 180/20 de salaire de référence.

Maximum de l'indemnité : neuf fois le salaire de référence.

Le salaire de référence pour le calcul de cette indemnité est égal au 11/12 du salaire brut moyen calculé sur les 12 mois précédant le licenciement, ou des trois mois précédant celui-ci, si le calcul est plus favorable au salarié, étant entendu que, dans ce dernier cas, les primes de périodicité annuelle ne sont prises en considération que pour 1/4 de leur montant.

En cas de licenciement, dans un délai de 3 mois, suivant un changement d'emploi faisant perdre à l'intéressé sa qualification initiale, il bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui avait été acquise au moment de son déclassement.

Indemnité de départ à la retraite

Article 1-3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

En application de l'article 6.8 des dispositions générales communes, le salarié qui prend volontairement sa retraite bénéficiera d'une indemnité de départ à la retraite égale à la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 1.2 de la présente annexe.

Chapitre II : Dispositions diverses

Congé d'ancienneté

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Les cadres bénéficieront d'un congé annuel supplémentaire pour ancienneté aux conditions suivantes :

- 1 jour ouvrable après 5 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables après 10 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables après 15 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 4 jours ouvrables après 20 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 6 jours ouvrables après 25 ans de présence continue dans l'entreprise.

Garantie de salaire en cas de maladie et accidents de travail

Article 2-1

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

En application de l'article 9.5 des dispositions générales communes, en cas de maladie ou d'accidents dûment constatés par un certificat et contre-visite, s'il y a lieu, le salaire sera maintenu dans les conditions suivantes.

En cas de maladie :

- à partir de 1 an de présence continue dans l'entreprise : 3 mois d'absence par année civile : 90 % du salaire à compter du premier jour ;
- de 3 à 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 4 mois d'absence par année civile : 100 % du salaire à compter du premier jour ;
- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise : 6 mois d'absence par année civile : 100 % du salaire à compter du premier jour.

En cas d'accident du travail ou maladie professionnelle :

- de 6 mois à 3 ans de présence continue : 3 mois à 90 % à compter du premier jour ;
- de 3 ans à 10 ans de présence continue : 4 mois à 100 % à compter du premier jour ;
- après 10 ans de présence continue : 6 mois à 100 % à compter du premier jour.

Frais de déplacement

Article 2-2

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Tout déplacement nécessité pour des raisons de services et entraînant, pour le collaborateur, des frais supplémentaires donnera lieu à une indemnisation des frais réels sur justificatifs.

Il sera donné au personnel concerné une provision couvrant ces frais sur une période mensuelle.

Le personnel d'encadrement autorisé ou obligé d'utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service sera indemnisé sur la base du barème kilométrique admis par l'administration fiscale paraissant au mois de février de chaque année.

Le supplément éventuel de l'assurance correspondant au risque " affaires " sera pris en charge par l'employeur sur présentation de la pièce justificative.

Travail exceptionnel du dimanche et jours fériés

Article 2-3

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Sur demande exceptionnelle de l'employeur, le personnel d'encadrement pourra être amené à travailler les dimanches et jours fériés.

Le travail du dimanche et des jours fériés concernera exclusivement les foires d'expositions, les salons hôteliers, les banquets professionnels et la clôture du bilan. Il ne pourra excéder 10 jours par an.

Le libre choix sur la forme de récupération sera laissé au salarié :

- soit la récupération du ou des jours travaillés ;
- soit le paiement du ou des jours travaillés dans les conditions prévues à l'article 7.3 des dispositions générales de la convention collective nationale.

Repos compensateur

Article 2-4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 21 novembre 1988 en vigueur le 1er janvier 1989 étendu par arrêté du 2 novembre 1989 JORF 14 novembre 1989

Les membres du personnel d'encadrement sont réputés avoir acquis le droit à un repos compensateur forfaitaire sur les bases suivantes compte tenu de l'horaire maximum légal de 208 heures :

Horaire moyen mensuel : 182 à 186 heures.

Repos compensateur : 1 jour par an.

Horaire moyen mensuel : 186 à 190 heures.

Repos compensateur : 1 jour par semestre.

Horaire moyen mensuel : 190 à 208 heures.

Repos compensateur : 1 jour par trimestre.

Le repos compensateur doit être pris par journée entière. Il peut être accolé au second jour de repos hebdomadaire mais ne peut pas être accolé aux congés annuels payés.

Certaines fonctions ne permettent pas à leurs titulaires d'observer strictement les horaires normaux affichés ; il en est ainsi notamment du personnel d'encadrement forfaité fonctionnel et commercial.

Pour la mise en oeuvre de la diminution effective du temps de travail, il sera accordé au personnel d'encadrement entrant dans la définition ci-dessus un repos compensateur équivalent à 1 demi-journée de travail par mois dans le cadre de la durée hebdomadaire de 39 heures.

Les modalités d'application de ce repos compensateur devront être arrêtées dans chaque établissement ou chaque entreprise en même temps que la liste précise des personnels concernés, après consultation des représentants du personnel.

Accord du 21 novembre 1988 portant remise à jour de la convention collective

Fédération nationale des boissons (FNB).

Fédération générale agro-alimentaire (CFDT-FGA) ;

Fédération nationale (CFTC) des travailleurs de l'alimentation, du tourisme, des loisirs, du spectacle, des hôtels-restaurants, bars, cantines et employés de maison ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des secteurs connexes (FO-FGTA) ;

Confédération nationale des salariés de France (CNSF) ;

Fédération nationale des personnels d'encadrement des industries et commerces agricoles et alimentaires (FNCA-CGC).

Article 1er En vigueur étendu

Les parties en présence, se fondant sur l'article L. 132-12 du code du travail, ont décidé de procéder à une remise à jour de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes en boissons et de ses différentes annexes.

Article 2 En vigueur étendu

Cette remise à jour a eu pour objet :

- de mettre le texte en conformité avec les dispositions de la réglementation sociale parues depuis le signature du texte initial ;
- de rationaliser sa présentation et celle de ses annexes en intégrant l'ensemble des accords conclus dans le cadre de la négociation collective ;
- de mettre en forme une grille complète et simplifiée des classifications regroupées selon les principales filières fonctionnelles des entreprises concernées.

Article 3 En vigueur étendu

Parallèlement, il a été mis au point un calendrier de négociation sur certains points de la convention collective pour lesquels les organisations syndicales de salariés ont demandé une révision au cours des opérations de remise à jour.

Article 4 En vigueur étendu

Les parties en présence déclarent que le nouveau texte, ci-annexé et paraphé, prendra effet le 1er janvier 1989.

Protocole d'accord du 25 juin 1991 relatif au régime de prévoyance

Fédération nationale des boissons (F.N.B.).

Fédération nationale agro-alimentaire et forestière C.G.T. ;

Fédération générale agro-alimentaire (C.F.D.T.-F.G.A.) ;

Fédération nationale (C.F.T.C.) des travailleurs de l'alimentation, du tourisme, des loisirs, du spectacle, des hôtels-restaurants, bars, cantines et employés de maison ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des secteurs connexes (F.O.-F.G.T.A.) ;

Confédération nationale des salariés de France (C.N.S.F.).

Protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance pour les chauffeurs (et les chauffeurs-livreurs) en cas d'inaptitude pour raisons médicales à la conduite ou au portage)

Catégories de personnel concernées

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé un régime de prévoyance en faveur des salariés affectés à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, C1 ou D. Ces salariés sont désignés ci-après par les participants au régime de prévoyance. En cas d'emploi à temps partiel, les cotisations et les prestations sont basées sur la rémunération correspondante.

Risques couverts

Article 2

En vigueur non étendu

Le régime de prévoyance couvre les risques d'inaptitude au portage ou à la conduite pour raisons médicales, inaptitude ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite, soit par retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée, soit par déclaration d'inaptitude au portage ou à la conduite par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire.

Sont exclus les risques d'inaptitude au portage ou à la conduite résultant du fait volontaire du salarié.

La demande de prise en charge est présentée par l'entreprise ou par le salarié lui-même.

Le médecin expert choisi par l'ISICA sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux sera seul habilité à statuer sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite.

En cas de désaccord entre l'ISICA et le salarié, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision sera définitive. A défaut d'accord sur la désignation du médecin arbitre, la partie la plus diligente demandera au président du tribunal d'instance du siège de l'ISICA de procéder à cette désignation.

Bénéficiaires

Article 3

En vigueur non étendu

Sont admis en tant que bénéficiaires du régime les participants qui, à la date de la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite ou au portage par le médecin expert de l'ISICA ou par le médecin arbitre :

- justifient d'une ancienneté minimale de quinze ans dans un des emplois de conduite définis à l'article 1er dans une ou plusieurs entreprises ;
- et sont âgés d'au moins cinquante ans.

Le bénéfice des prestations est également ouvert aux salariés présents dans les entreprises adhérentes au régime et qui, antérieurement à la date de signature de l'accord :

- d'une part, ont été considérés comme inaptes à un emploi de conduite ou de portage pour l'un des motifs visés à l'alinéa premier de l'article 2 ;
- d'autre part, justifiant, lors de la survenance de ce motif, être âgés d'au moins cinquante ans et avoir acquis dans une ou plusieurs entreprises une ancienneté minimale de quinze ans.

Le médecin expert de l'ISICA constate l'inaptitude des salariés satisfaisant aux deux conditions de l'alinéa précédent : la date d'ouverture de leurs droits est fixée au premier jour du trimestre civil au cours duquel est effectué ce constat, cette date ne pouvant en aucun cas être antérieure à la date d'adhésion de l'entreprise au régime.

Durée du versement des prestations

Article 4

En vigueur non étendu

Le droit à prestations est acquis à compter de la date d'ouverture des droits fixée par le médecin expert de l'ISICA jusqu'au jour où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse du régime général ;
- soit la prise en charge par le régime Unédic dans le cadre d'une garantie analogue à la garantie de ressources ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un emploi de conduite ;
- soit enfin la cessation du motif prévu à l'article 2 et ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

Montant des prestations

Article 5

En vigueur non étendu

Une indemnité dont le montant est défini ci-après est versée directement au bénéficiaire trimestriellement à terme échu. Elle est revalorisée comme le point de retraite de l'ISICA.

La base de calcul du montant de l'indemnité est la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que le salarié a ou aurait perçues au cours des douze derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude par le médecin expert de l'ISICA ou par le médecin arbitre.

Le montant de l'indemnité est fonction de la situation du bénéficiaire après la perte de son emploi, de ses ressources et de son âge.

Le montant maximum de l'indemnité, exprimé en pourcentage de la base définie ci-dessus, dépend de l'âge du bénéficiaire à la date d'ouverture des droits à prestations :

- bénéficiaire âgé de moins de cinquante-cinq ans : 25 % de la base pendant deux ans, 35 % ensuite ;

- bénéficiaire âgé de cinquante-cinq ans et plus : 25 % de la base pendant trois ans, 35. % ensuite.

Lorsque le salarié inapte à la conduite ou au portage et bénéficiaire du régime est reclassé dans l'entreprise, ou lorsqu'il perçoit une indemnisation de la sécurité sociale (indemnités journalières ou rente) ou des Assedic et éventuellement d'un contrat de prévoyance collective, le montant de l'indemnité versée ne peut être supérieur à la différence entre :

- d'une part, 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée) que l'intéressé aurait perçue au titre de l'ancien emploi de conduite ;

- d'autre part, selon le cas, soit le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels, soit la somme des indemnités de la sécurité sociale ou des Assedic et du contrat de prévoyance collective.

Financement du régime

Article 6

En vigueur non étendu

Les cotisations au régime sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, perçues au cours du trimestre considéré par les participants définis à l'article 1er. Les cotisations sont payées trimestriellement à terme échu.

Le taux de la cotisation est fixé à 0,25 % pour la période comprise entre la date de la signature de l'accord et le 31 décembre 1994. Il est ensuite fixé pour chaque année civile par décision du conseil d'administration de l'ISICA.

La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge des participants.

Dispositions diverses

Article 7

En vigueur non étendu

L'application du présent accord ne peut conduire à un cumul de ses dispositions avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduire des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes en boisson.

Les entreprises qui, antérieurement à la date de la signature du présent protocole, auraient créé des garanties de même nature par voie d'accord individuel ou collectif, devront adhérer obligatoirement au présent régime pour la partie des garanties correspondant aux avantages prévus par le présent accord.

Lorsqu'en application des accords individuels ou collectifs visés à l'alinéa précédent une entreprise adhérant au présent régime assure le reclassement du salarié inapte à la conduite ou au portage dans un emploi assorti d'une rémunération mensuelle brute, hors frais professionnels, revalorisée de l'ancien emploi de conduite, l'entreprise présentera au lieu et place du salarié la demande de prise en charge prévue à l'article 2 et elle percevra à la place du salarié reclassé le montant de l'indemnité défini à l'article 5.

Date d'application et durée du présent protocole, dénonciation

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la signature de l'accord.

La durée du présent protocole est indéterminée ; chacune des parties signataires - soit l'organisation patronale, soit l'ensemble des organisations de salariés, soit l'ISICA - pourra le dénoncer avant le 1er octobre à effet du 31 décembre de la même année.

Commission paritaire

Article 9

En vigueur non étendu

Pour suivre l'évolution du régime, il est créé une commission comprenant autant de représentants des employeurs que de représentants de salariés à raison d'un par organisation syndicale, autant de membres suppléants étant désignés dans chaque collège pour remplacer les membres titulaires qui se trouveraient dans l'impossibilité de participer aux réunions de la commission.

La commission paritaire se réunit au moins une fois par an pour examiner le compte d'exploitation du régime de prévoyance propre à la profession, ainsi que toutes statistiques ou éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin, et prendre les dispositions qu'elle jugerait utiles.

Accord n° 91-2 du 2 juillet 1991 relatif au au règlement « Incapacité invalidité »

En vigueur étendu

Préambule

Le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles est mis en place, dans le cadre du règlement "Incapacité-Invalidité" de l'ISICA, un régime de prévoyance destiné à couvrir, pour les chauffeurs des entreprises visées par la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes en boissons, les risques d'inaptitude pour raisons médicales à la conduite ou au portage.

Considérant,

- d'une part, que l'inaptitude à la conduite ou au portage constitue un réel problème social ;
- d'autre part, qu'il convient de faire porter l'effort sur les catégories de personnel pour lesquelles les difficultés de reclassement et de reconversion suite à l'inaptitude à la conduite ou au portage sont les plus sensibles, en raison notamment de l'âge des intéressés.

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises visées par la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes en boissons adhèrent au régime de prévoyance couvrant les risques d'inaptitude pour raisons médicales à la conduite ou au portage afin d'y affilier tous leurs salariés affectés à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, C1 ou D.

Article 2

En vigueur étendu

La gestion du régime de prévoyance couvrant les risques de l'inaptitude pour raisons médicales à la conduite ou au portage est assurée par l'ISICA, institution de retraite et de prévoyance agréée sous le numéro 693 par arrêté de M. le Ministre du travail et de la sécurité sociale du 3 décembre 1955, dans le cadre de son règlement de prévoyance et en application du protocole d'accord du 25 juin 1991.

Accord national du 14 décembre 1994 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle.

La fédération nationale des boissons (F.N.B.),

La fédération générale agroalimentaire (F.G.A.) C.F.D.T. ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes, des secteurs connexes (F.G.T.A.) F.O. ;

La confédération nationale des salariés de France (C.N.S.F.) ;

La fédération agroalimentaire C.F.E.-C.G.C.,

Préambule

En vigueur étendu

En concluant le présent accord, les parties signataires affirment qu'elles considèrent la promotion de la formation professionnelle comme l'une des conditions essentielles de la défense de l'activité des entreprises ainsi que du maintien et du développement de l'emploi. Elles soulignent que ces objectifs supposent le développement de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les parties signataires s'accordent pour une gestion paritaire de l'information auprès des entreprises et des salariés sur le contenu du présent accord.

9. EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

I. - Nature et ordre de priorité des actions de formation

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 99-1 du 6 janvier 1999 BO conventions collectives 99-7 étendu par arrêté du 19 octobre 1999 JORF 30 octobre 1999.

1. Les actions de formation des entreprises

Le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises - pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion - que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

Les parties signataires entendent souligner que la formation professionnelle a notamment pour objet :

- de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances des salariés, en particulier dans le cadre de la modernisation des entreprises, de leur évolution technologique et de la modification de leur environnement ;
- de favoriser la promotion individuelle par l'accès aux différents niveaux de culture et de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification V et inférieurs, afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification ;
- d'une façon plus générale de développer toutes actions de formation ayant pour objectifs d'élever les compétences professionnelles des salariés.

Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu'il convient de mettre en oeuvre prioritairement des formations portant sur :

- la connaissance de l'entreprise et de son environnement professionnel, en particulier les spécificités de ses relations avec son amont (ses fournisseurs) et son aval (la distribution alimentaire et le secteur de la consommation hors domicile [C.H.D.]) ;
- l'évolution des emplois, métiers et processus de gestion et d'exploitation ;
- la diffusion de l'esprit qualité, au travers d'une meilleure connaissance des produits, des services, des procédures professionnelles, des engagements définis dans la charte de qualité des entrepositaires-grossistes en boissons et des actions engagées en collaboration avec les secteurs d'activités amont et aval de la profession ;
- le développement des connaissances générales, techniques et informatiques permettant de préparer les évolutions technologiques, de commercialisation, de vente et de gestion tant liées au marché interne et à l'ouverture vers le marché de l'Union européenne que de l'exportation ;
- une meilleure préparation de l'encadrement à l'animation et à la conduite des équipes, à la conduite du changement dans l'organisation, à la mise en oeuvre de démarches d'amélioration de la qualité globale de l'entreprise et des services ;
- la transmission des savoir et des savoir-faire existant dans l'entreprise, notamment par le développement de formations pédagogiques appropriées de formateurs internes et de tuteurs ;
- le développement de la capacité à lire, interpréter, concevoir et transmettre des consignes ;
- le développement de la capacité d'expression et d'exploration de suggestions et d'idées nouvelles, liées à l'organisation et à l'évolution de l'entreprise et de la profession, en regard notamment de la démarche initiée par la charte de qualité de la profession, ainsi que la capacité à mieux travailler ensemble, notamment entre commerciaux, personnels d'entrepôts et de livraisons ;
- le développement de démarches de type " assurance qualité " et " certification " en matière de gestion, d'organisation commerciale et de logistique, afin de poursuivre et d'amplifier jusqu'au consommateur final les actions entreprises en amont dans les industries agroalimentaires ;
- la prise en compte des contraintes liées à la protection de l'environnement, ainsi que la connaissance des outils, moyens et actions spécifiques développés dans ce domaine par les entrepositaires-grossistes ;
- la recherche d'itinéraires professionnels qualifiants tendant à répondre au besoin d'une plus grande polyvalence, source de renforcement de l'emploi, ou par prévention là où les emplois sont susceptibles d'être menacés, de préparer les salariés à une mutation d'activité soit dans le cadre de la profession, soit en dehors de celle-ci ;
- l'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, compte tenu de l'importance de la main-d'oeuvre dans notre profession. Les représentants du personnel bénéficieront d'une formation spécifique leur permettant d'exercer leurs responsabilités dans ce domaine.

2. Les démarches globales

Afin de tenir compte des évolutions rapides de nos activités et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des P.M.E. employant moins de cinquante salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de notre profession, devront être particulièrement développées des démarches globales de formation, au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche, les formations ayant trait aux techniques professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.

Compte tenu des compétences spécifiquement professionnelles de l'association de formation de la profession et de son rôle reconnu de conseil et d'incitation auprès des P.M.E. du secteur, celle-ci sera consultée et associée à la définition des orientations et aux modalités de mise en oeuvre de ces actions collectives. Elle sera chargée notamment de réaliser ou de coordonner les études nécessaires à l'analyse et à la compréhension des besoins de la profession en fonction des évolutions constatées sur le terrain. Elle proposera des contenus pédagogiques ayant pour objectif de développer la capacité des salariés à la polyvalence et à la maîtrise de savoir-faire nouveaux, en collaboration avec tous les professionnels pouvant mettre en oeuvre des actions formatives ainsi que les signataires du présent accord.

Devra également être recherchée la mise en oeuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation.

3. Les programmes pluriannuels de formation

Les parties signataires incitent par ailleurs les responsables d'entreprises à anticiper les évolutions de l'entreprise au travers des perspectives définies au niveau de la profession et de les formaliser en élaborant un programme pluriannuel de formation.

4. Le financement

Les parties signataires considèrent, afin de favoriser la mise en oeuvre d'une politique globale de formation dans la branche professionnelle, que la totalité des sommes disponibles doit être utilisée. En conséquence, les entreprises employant plus de dix salariés devront verser à la section " boissons " de l'AGEFAFORIA, association de gestion du fonds d'assurance formation du secteur agroalimentaire, outre une contribution imputable sur leur obligation légale au titre du plan de formation, destinée au financement des politiques de formation de branche professionnelle égale à 0,05 % de leur masse salariale annuelle, le montant des sommes non utilisées au titre du plan de formation de chaque exercice, à l'exclusion de tout versement au Trésor public, après imputation des coûts des actions de formation qu'elles auraient décidé d'engager directement et imputation des différentes sommes déductibles selon la législation en vigueur.

Les conventions pluriannuelles avec un organisme de formation ne pourront concerner que les actions de formation qui auront effectivement débuté avant le 31 décembre de l'exercice concerné.

Ces sommes versées à la section financière " boissons " de l'AGEFAFORIA seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de branche professionnelle telle qu'elle est définie au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Le montant total des sommes ainsi affectées ne pourra excéder le montant total de la contribution de 0,05 % versée à l'AGEFAFORIA. En contrepartie du reliquat, les entreprises bénéficieront d'un droit de financement sur les sommes mutualisées, en fonction du plan de formation qu'elles présenteront à la commission de la section financière " boissons " et selon les règles définies par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA et la commission paritaire de la section financière " boissons ".

NOTA : Arrêté du 19 octobre 1999 art. 1 : Le premier alinéa du paragraphe 4 relatif au financement est étendu sous réserve de l'application des articles L. 951-1, L. 952-1 et R. 964-13 du code du travail. Le troisième alinéa du paragraphe susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 19 octobre 1999 art. 1 : Le premier alinéa du paragraphe 4 relatif au financement est étendu sous réserve de l'application des articles L. 951-1, L. 952-1 et R. 964-13 du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

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

En vigueur étendu

1. Promotion des formations débouchant sur un diplôme ou un titre homologué (1)

Les parties signataires favoriseront les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués et agiront en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

Elles rechercheront les opportunités de développer des formations propres à notre profession et sanctionnées par des diplômes ou des certificats de qualifications professionnelles.

Pour les actions de formation d'une durée supérieure à 300 heures, effectuées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et permettant d'acquérir une qualification professionnelle :

-sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique ;

-ou par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

-ou préconisée par la commission paritaire nationale de l'emploi, une partie de l'action de formation, hors travaux personnels, pourra, conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994, être réalisée, avec le consentement du salarié, hors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération. Cette partie de l'action de formation correspondra au maximum à 25 p. 100 de la durée de la formation. L'employeur recherchera avec le salarié les aménagements à son horaire de travail compatibles avec le maintien du bon fonctionnement de l'entreprise. Le salarié ne pourra être sanctionné s'il refuse de participer à des formations de cette nature.

Si l'intéressé a suivi avec assiduité la formation et s'il a satisfait aux épreuves prévues au terme de la formation, l'entreprise s'emploiera, dans un délai d'un an, à le faire accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à lui attribuer la classification correspondant à l'emploi occupé. En tout état de cause, elle s'emploiera à prendre en compte, dès l'issue de la formation, les efforts que l'intéressé a accomplis, à savoir des éléments tels que prime, majoration de salaire, progression intermédiaire de fonction.

Les modalités d'application de ces dispositions seront présentées au comité d'entreprise à l'occasion d'une des deux réunions annuelles consacrées à la formation professionnelle.

2. Attestation de fin de stage

Afin de mieux faire valoir les formations dont les salariés auront bénéficié au cours de leur carrière, l'entreprise délivrera, à l'issue du stage, une attestation de participation à chaque salarié ayant suivi une formation organisée par elle et veillera à ce que les organismes de formation extérieurs en fassent de même.

Cette attestation précisera l'intitulé du stage et ses objectifs, la durée et le degré d'assiduité, ainsi que le résultat des épreuves éventuellement prévues au terme du stage.

3. Prise en compte dans les classifications

des nouvelles qualifications présentant un intérêt professionnel

Les qualifications qui sont liées aux évolutions technologiques et qui présentent un intérêt pour la profession seront intégrées dans les accords de classification.

4. Dédit formation

Pour les formations de longue durée particulièrement coûteuses, lorsque les entreprises consacrent à la formation de leurs salariés un montant supérieur aux dépenses imposées par la législation, il pourra être prévu une clause de " dédit formation ". Cette clause concernera des formations d'une durée minimale de 80 heures. La durée de la période d'attachement sera définie comme suit :

- de 80 à 160 heures de formation : 6 mois ;
- de 160 à 220 heures de formation : 12 mois ;
- de 220 à 280 heures de formation : 18 mois ;
- au-delà de 280 heures de formation : 24 mois.

La pénalité financière éventuelle sera déterminée par écrit avant le départ en formation du salarié, et sera au plus égale au prorata temporis du coût de la formation sur la période restant à courir entre la fin de la période d'attachement et la date de départ volontaire du salarié. Les éventuels versements seront affectés au financement d'actions du plan de formation.

Le dédit formation ne s'applique pas en cas de maladie grave du salarié ni en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur (1).

5. Priorités des titulaires de formations

Les entreprises s'engagent, après avoir dressé un bilan de la formation suivie, lorsqu'un salarié a fréquenté un stage avec assiduité et satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de ce stage, à donner priorité, à compétences égales, à l'examen de la candidature de ce salarié à un poste correspondant à la qualification nouvelle qu'il a acquise au cours de cette formation.

NOTA (1) : Par arrêté du 5 janvier 1996, l'article II-1 et le troisième alinéa de l'article II-4 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

NOTA (1) : Par arrêté du 5 janvier 1996, l'article II-1 et le troisième alinéa de l'article II-4 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

III. - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leurs missions dans le domaine de la formation

En vigueur étendu

1. Réunions du comité d'entreprise ou d'établissement

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés au cours d'une réunion sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et des évolutions de l'emploi, des investissements et de l'introduction de nouvelles technologies. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés à chaque modification importante de ces éléments.

Par ailleurs, au cours de deux réunions minimum, le comité d'entreprise délibère chaque année sur le bilan du plan de formation de l'année écoulée, sur l'état de réalisation de celui de l'année en cours et sur le projet de plan présenté par le chef d'entreprise pour l'année suivante. Ce plan sera, chaque fois que cela sera possible, inclus dans un plan pluriannuel prévisionnel.

Le comité d'entreprise est également consulté sur l'insertion des jeunes, les demandes de congés individuels de formation et de bilans de compétences, l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation professionnelle des différentes catégories professionnelles de l'entreprise, les objectifs de l'apprentissage, l'accueil et le suivi des apprentis dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de liaison entre l'entreprise et le C.F.A.

Le comité d'entreprise sera en outre informé sur les diverses perspectives d'emploi consécutives au développement des mesures d'insertion des jeunes dans l'entreprise.

A cet effet, le chef d'entreprise communique, un mois avant chaque réunion, aux membres du comité d'entreprise l'ensemble des documents prévus par les dispositions légales et réglementaires.

2. Commission formation

La commission formation, dont les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail, devra concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine, notamment en ce qui concerne les salariés les moins qualifiés. Les documents d'information relatifs à la formation professionnelle communiqués aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission formation seront également transmis aux délégués syndicaux.

Les membres de la commission formation non élus au comité d'entreprise auront droit à la rémunération du temps passé en commission formation. La commission peut solliciter du comité d'entreprise l'assistance d'un expert.

3. Formation du personnel

Chaque membre du personnel appelé à participer, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, à la conception et au suivi des plans de formation dans l'entreprise bénéficie d'une formation appropriée d'une durée maximale de cinq jours, imputable sur le plan de formation.

IV. - Congés individuels de formation

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 99-1 du 6 janvier 1999 BO conventions collectives 99-7 étendu par arrêté du 19 octobre 1999 JORF 30 octobre 1999.

Les entreprises relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation des salariés au fonds de gestion du congé individuel de formation régional (FONGECIF) duquel elles relèvent.

Il en est de même pour la contribution complémentaire destinée à financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée. Ceci concerne notamment les salariés titulaires d'un contrat saisonnier.

Les coordonnées du FONGECIF régional seront fournies aux salariés sous contrat à durée déterminée avec la remise du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre, en collaboration notamment avec l'organisme de formation de l'organisation professionnelle, les outils de formation nécessaires au développement des compétences des salariés sous contrat saisonnier, dans le cadre du CIF-CDD.

L'objectif des formations proposées sera de faciliter l'intégration définitive de ces salariés chaque fois qu'un poste sera disponible. A compétence égale, la candidature de salariés saisonniers ayant suivi une formation dans le cadre d'un CIF-CDD devra être étudiée en priorité.

V. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 13 janvier 2004 art. 1 BO conventions collectives 2004-7 étendu par arrêté du 4 juin 2004 JORF 15 juin 2004.

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent au développement de contrats de travail ayant pour objet l'insertion professionnelle des jeunes par l'orientation, l'adaptation à un emploi ou l'acquisition d'une qualification répondant aux besoins de notre secteur professionnel. Ces contrats de travail pourront déboucher sur des contrats à durée déterminée.

Cette formation s'acquiert soit par l'apprentissage, soit par l'un des types de contrats en alternance prévus par la loi.

1. Accueil et suivi des jeunes en formation

Les jeunes accueillis dans les entreprises au titre de l'un des contrats légaux seront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, suivis par un tuteur ou selon le cas par un maître d'apprentissage désigné par l'entreprise. Ce tuteur ou ce maître d'apprentissage est un salarié qualifié de l'entreprise susceptible d'être choisi dans toutes les catégories professionnelles en fonction de ses aptitudes pédagogiques, renforcées en tant que de besoin par une formation adaptée.

Dans un objectif d'efficacité maximale, les parties signataires encouragent les entreprises à proposer cette formation aux tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Il appartient au tuteur ou au maître d'apprentissage, en liaison avec les différents services concernés de l'entreprise :

- d'accueillir les jeunes et de dresser un bilan de leurs acquis pré-professionnels permettant la mise en oeuvre d'une formation adaptée ;
- de les informer du déroulement de la formation envisagée et de sa finalité ;
- de suivre les travaux qu'ils effectuent dans l'entreprise, de les conseiller et de veiller au respect de leur emploi du temps ;
- au terme de leur contrat, de dresser le bilan des acquis professionnels et d'établir l'attestation mentionnant ces acquis.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage assure par ailleurs la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune ou assurant son suivi.

Les entreprises tiendront compte dans l'organisation du travail des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des jeunes.

Les noms des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage seront portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présentera au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

La rémunération des apprentis et des jeunes en contrats de qualification doit être identique. (1)

2. Formation

Compte tenu de la refonte des filières de C.A.P., de la mise en oeuvre de baccalauréats professionnels et de l'accès à l'ensemble des formations diplômantes par le contrat d'apprentissage, les parties signataires conviennent de rechercher, notamment en collaboration avec l'association de formation de la profession, les moyens de compléter le contenu des formations diplômantes existantes par des spécificités professionnelles susceptibles de favoriser l'insertion des jeunes dans notre secteur par des contrats d'apprentissage ou de qualification, et plus particulièrement aux postes de :

- vendeur(euse) au téléphone ;
- vendeur(euse)-prospecteur(trice) ;
- secrétaire et assistant(e) administratif(ve) ;

- comptable ;
- agent de logistique-transport ;
- chauffeur-livreur ;
- agent d'entrepôt O.H.Q. ;
- ouvrier d'entretien de tirage pression ;
- encadrement multifonction.

Sans exclusive, les partenaires sociaux reconnaissent la qualité et la pertinence de la formation Distech 1 mise en place par la F.N.B. en collaboration avec la Fondation de la distribution. Les parties signataires s'engagent à suivre le fonctionnement de cette formation et à participer au conseil de perfectionnement institué dans le cadre de cette dernière. Elles s'accordent sur le fait que cette formation doit être accessible dans les mêmes conditions par un contrat d'apprentissage ou par un contrat de qualification.

Pourront également être intégrées au sein d'un contrat de qualification les formations existant au sein d'organismes de formation dès lors qu'elles prépareront à une qualification correspondant à l'une des classifications de la convention collective des entrepreneurs-grossistes en boissons.

Celles-ci donneront lieu à un contrôle continu des connaissances et seront sanctionnées par une certification de capacité.

A chaque embauche définitive d'un jeune à la suite d'un contrat de qualification ou d'apprentissage, ce jeune bénéficie du coefficient reconnu pour le poste préparé.

3. Financement

Dans le but de permettre au plus grand nombre d'entreprises de développer les contrats de formation en alternance et notamment aux entreprises de moins de dix salariés, les entreprises de la branche professionnelle versent à l'association de gestion du fonds d'assurance formation du secteur agroalimentaire, l'AGEFAFORIA, organisme mutualisateur agréé par le ministère de l'emploi et de la solidarité, la totalité de leur obligation légale au titre des formations en alternance.

Elles bénéficieront en contrepartie d'un droit de financement sur les sommes ainsi mutualisées en fonction des demandes qu'elles présenteront à la commission de la section financière boissons de l'AGEFAFORIA.

D'autre part, les parties signataires invitent les entreprises de la branche professionnelle à verser leur taxe d'apprentissage à l'AGEFAFORIA, organisme agréé en qualité de collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) et à collaborer au programme d'actions écoles-entreprises piloté par l'OCTA. Cette collaboration pourra prendre la forme de l'affectation à ce programme d'une fraction du barème de la taxe d'apprentissage et/ou d'une participation à certaines actions du programme (conférences, salons, etc.)

Par ailleurs, compte tenu des dispositions relatives à la fongibilité partielle des fonds de l'alternance vers l'apprentissage, 10 % des fonds collectés au titre de 2003 pour les contrats d'insertion en alternance pourront être affectés, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA après consultation du comité d'orientation de la taxe d'apprentissage et de la fongibilité (COTAF0) au financement des CFA dispensant des formations qualifiantes spécifiques au secteur de la distribution des boissons.

4. Information et sensibilisation des entreprises

Afin de concourir le plus efficacement possible à l'insertion professionnelle des jeunes, l'Agefatoria informera les entreprises du dispositif de formation en alternance et de ses évolutions, facilitera la tâche des entreprises dans la conclusion des différents types de contrats par tous les moyens nécessaires, et notamment l'intervention de ses chargés de mission.

5. Consultation du comité d'entreprise

Lorsqu'une entreprise envisage d'engager des jeunes sous contrats de formation en alternance ou d'apprentissage, elle consulte préalablement son comité d'entreprise, dont l'avis motivé figure au procès-verbal de la réunion, ou, à défaut, ses délégués du personnel, ainsi que chaque année sur les orientations générales de sa politique en matière d'insertion des jeunes.

Enfin, les parties signataires invitent les entreprises à examiner la possibilité de mise en place, dans le cadre des dispositions d'extension de la préretraite progressive, d'un tutorat de jeunes à temps partiel.

NOTA (1) : Par arrêté du 5 janvier 1996, le dernier alinéa de l'article V-1 est étendu sous réserve de l'application des articles D. 117-1 et D. 980-1 du code du travail.

NOTA (1) : Par arrêté du 5 janvier 1996, le dernier alinéa de l'article V-1 est étendu sous réserve de l'application des articles D. 117-1 et D. 980-1 du code du travail.

VI. - Dispositions spécifiques aux entreprises : employant moins de dix salariés

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 99-1 du 6 janvier 1999 BO conventions collectives 99-7 étendu par arrêté du 19 octobre 1999 JORF 30 octobre 1999.

Afin de favoriser la mise en oeuvre d'une politique globale de formation dans la branche professionnelle, les entreprises employant moins de dix salariés versent obligatoirement à l'association de gestion du fonds d'assurance formation du secteur agroalimentaire, l'AGEFAFORIA, organisme collecteur agréé par le ministère de l'emploi et de la solidarité, une contribution de 0,30 % assise sur la masse salariale annuelle, avec un minimum de 250 francs hors taxes.

Une partie de ces versements, ne pouvant excéder un sixième du total, peut être affectée au financement de la politique de formation de branche professionnelle et gérée par la commission " boissons " de l'AGEFAFORIA.

Les contributions des entreprises employant moins de dix salariés sont mutualisées et gérées conformément aux modalités définies par les partenaires sociaux au sein du conseil d'administration de l'AGEFAFORIA et de la commission paritaire de la section financière des " entreprises de moins de dix salariés " de l'AGEFAFORIA après consultation de la commission paritaire de la section financière " boissons " de l'AGEFAFORIA sur les priorités de branche.

NOTA : Arrêté du 19 octobre 1999 art. 1 : Le deuxième alinéa du paragraphe VI relatif aux dispositions spécifiques aux entreprises employant moins de dix salariés est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 19 octobre 1999 art. 1 : Le deuxième alinéa du paragraphe VI relatif aux dispositions spécifiques aux entreprises employant moins de dix salariés est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

VII. - Bilan de compétences

En vigueur étendu

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de formation indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de vingt-quatre heures par action.

Le droit de congé de bilan de compétences des salariés est ouvert après cinq ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le délai de franchise applicable au congé individuel de formation et au congé enseignement.

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins deux mois avant la date de l'action de bilan de compétences.

Elle doit indiquer la date de cette action de bilan de compétences, la désignation et la durée de cette action ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, l'entreprise peut reporter la satisfaction donnée à une demande sans que ce report puisse excéder six mois.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge de dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire assurant le financement du congé individuel de formation.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler. La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle des congés payés et est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination des droits aux congés payés et de tous les droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

La prise en charge de la rémunération s'effectue sur la base maximale de vingt-quatre heures par salarié et par action de bilan de compétences.

VIII. - Commission paritaire nationale de l'emploi (C.P.N.E.)

En vigueur étendu

1. Composition

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre équivalent de représentants patronaux.

Des suppléants pourront être désignés.

2. Missions

La C.P.N.E. a différentes missions dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

a) En matière d'emploi

La C.P.N.E. a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

- permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi ;
- étudier la situation de l'emploi et son évolution ;
- établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

La C.P.N.E. intervient dans les licenciements économiques : elle est informée des licenciements économiques touchant plus de dix salariés.

La C.P.N.E. est conviée à concourir à l'insertion professionnelle des jeunes en réalisant toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation.

b) En matière de formation professionnelle

La C.P.N.E. a pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation 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 ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle.

Concernant la mise en oeuvre des contrats d'insertion professionnelle en alternance de jeunes, la C.P.N.E. :

- examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- définit les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification et du contrat d'apprentissage ;

Enfin, en matière de formation initiale et de premières formations technologiques ou professionnelles, la C.P.N.E. définit les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche, relatives :

- au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires ou supérieures ;
- à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise ;
- à l'accueil dans les entreprises des enseignants et des conseillers d'orientation.

3. Mode de fonctionnement

La C.P.N.E. se réunit au minimum trois fois par an et prend en charge les frais des participants selon les règles appliquées aux commissions paritaires.

En vigueur non étendu

1. Composition

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés [*signataire*] (1) et d'un nombre équivalent de représentants patronaux.

Des suppléants pourront être désignés.

2. Missions

La C.P.N.E. a différentes missions dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

a) En matière d'emploi

La C.P.N.E. a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

- permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi ;
- étudier la situation de l'emploi et son évolution ;
- établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

La C.P.N.E. intervient dans les licenciements économiques : elle est informée des licenciements économiques touchant plus de dix salariés.

La C.P.N.E. est conviée à concourir à l'insertion professionnelle des jeunes en réalisant toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation.

b) En matière de formation professionnelle

La C.P.N.E. a pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation 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 ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle.

Concernant la mise en oeuvre des contrats d'insertion professionnelle en alternance de jeunes, la C.P.N.E. :

- examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- définit les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification et du contrat d'apprentissage ;
- *définit les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes de vingt-deux ans au plus, inscrits à l'A.N.P.E., titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau V, ou de l'enseignement général de niveau IV[*] (2) ;
- *définit également les conditions dans lesquelles ces contrats peuvent être proposés à des jeunes de moins de vingt-six ans rencontrant de réelles difficultés d'insertion*] (2).

Enfin, en matière de formation initiale et de premières formations technologiques ou professionnelles, la C.P.N.E. définit les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche, relatives :

- au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires ou supérieures ;
- à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise ;
- à l'accueil dans les entreprises des enseignants et des conseillers d'orientation.

3. Mode de fonctionnement

La C.P.N.E. se réunit au minimum trois fois par an et prend en charge les frais des participants selon les règles appliquées aux commissions paritaires.

NOTA (1) : Terme exclu de l'extension par arrêté du 5 janvier 1996. (2) : Les 7è et 8è tirets du paragraphe 2 b de l'article VIII sont exclus de l'extension par arrêté du 5 janvier 1996.

NOTA (1) : Terme exclu de l'extension par arrêté du 5 janvier 1996.

(2) : Les 7è et 8è tirets du paragraphe 2 b de l'article VIII sont exclus de l'extension par arrêté du 5 janvier 1996.

IX - Durée de l'accord, dénonciation et révision

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Les conditions de révision et de dénonciation sont celles de la convention collective nationale et des dispositions légales en vigueur en matière de formation professionnelle.

Il sera reconduit tacitement, année civile par année civile, sauf dénonciation deux mois avant la date d'expiration courante.

Avenant n° 96-2 du 8 février 1996

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises visées par la convention collective nationale des entrepreneurs-grossistes en boissons adhèrent au régime de prévoyance couvrant les risques d'inaptitude, pour raisons médicales, à la conduite ou au portage afin d'y affilier tous leurs salariés non TAM et non cadres, titulaires d'un contrat à durée indéterminée appartenant aux qualifications supplémentaires suivantes :

Personnel ouvrier, coefficient en dessous de 200, toutes les filières :

- entrepôt ;
- livraison ;
- tirages-pression et enseigne ;
- production.

Et exclusivement le poste vendeur-livreur - 3,5 T, coefficient 170, dans la filière " commercial ".

Article 2

En vigueur étendu

La gestion de ce régime de prévoyance est assurée par l'ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 9, dans le cadre de son règlement et selon les modalités de calcul des cotisations et des prestations définies par le protocole d'accord du 25 juin 1991.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er avril 1996 pour prendre en charge les inaptitudes intervenues postérieurement.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts seront réexaminées dans le délai maximum de cinq ans à compter de sa signature.

Article 4
[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, l'extension du présent avenant.

Avenant n° 97-1 du 18 février 1997 relatif au capital temps de formation

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de la mise en oeuvre du capital temps de formation, au bénéfice des salariés des entreprises relevant du présent avenant.

Ce 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, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

Ouverture du droit au capital de temps de formation

Article 1er
[En vigueur étendu](#)

Chaque année travaillée dans une entreprise relevant du champ professionnel de la convention collective nationale ouvre un droit individuel à un capital de temps de formation de trente heures, qu'il peut utiliser selon les modalités précisées aux articles ci-après.

Publics prioritaires

Article 2
[En vigueur étendu](#)

Sont considérés comme publics prioritaires les salariés les moins qualifiés, les salariés occupant des emplois sensibles ou en difficulté.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière de formation doit être prise en compte.

Les salariés à temps partiel bénéficient, pour le droit au capital temps de formation, des mêmes conditions que les salariés à temps plein, au prorata de la durée hebdomadaire de leur contrat.

Ancienneté requise

Article 3
[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 3 avril 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 9 février 2004 JORF 20 février 2004.

L'utilisation par le salarié de son capital de temps de formation est subordonnée à une ancienneté d'au moins 3 ans dans une ou plusieurs entreprises relevant de l'article 1er, dont au minimum 1 an de travail effectif dans l'entreprise où il demande à bénéficier d'une action de formation. Ce terme de 3 années d'ancienneté peut s'apprécier au terme de la formation objet de la prise en charge dans le cadre du capital de temps de formation.

Durée de formation

Article 4
[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 3 avril 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 9 février 2004 JORF 20 février 2004.

Les formations visées doivent être des formations qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans la classification de la convention collective. Elles doivent avoir une durée minimale de 105 heures y compris au maximum 35 heures d'accompagnement individualisé du salarié, notamment consacrées au positionnement des salariés et aux évaluations dans le cas de formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle.

Absences simultanées

Article 5
[En vigueur étendu](#)

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'action de formation au titre du capital 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 temps de formation, ne dépasse pas 2 % du nombre total des salariés dudit

établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, une demande de formation, au titre du capital de temps de formation, peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandées dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, la demande de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence de plus d'un salarié à la fois.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

Délai de franchise

Article 6

[En vigueur étendu](#)

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à deux ans, calculés à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Procédure

Article 7

[En vigueur étendu](#)

Tout salarié remplissant les conditions définies par le présent avenant peut demander à son employeur, par écrit, à bénéficier d'une action de formation relevant du plan de formation de l'entreprise.

L'entreprise dépose, auprès de l'OCPA de la branche signataire du présent avenant, une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées. En fonction notamment des publics prioritaires identifiés à l'article 2 ci-dessus, l'OCPA décide du refus ou de l'acceptation totale ou partielle de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise. Compte tenu de cette décision, l'entreprise fait connaître, par écrit, à l'intéressé ainsi qu'au comité d'entreprise ou à la commission de formation de ce comité, ou, à défaut, aux délégués du personnel, son accord ou les raisons du rejet total ou partiel de sa demande.

L'entreprise veillera à ce que l'absence du salarié en formation n'entraîne pas une modification des conditions de travail des autres salariés et prévoira son remplacement, notamment en période de haute activité.

Financement

Article 8

[En vigueur étendu](#)

Le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions est assuré :

- pour 50 % par une contribution des entreprises égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence qui est versée à l'OCPA avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution est prise sur l'obligation des entreprises au titre du congé individuel de formation ;

- pour 50 % par une prise en charge par les entreprises.

Information des salariés

Article 9

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires mettront tout en oeuvre, notamment par l'intermédiaire de l'OCPA, pour que les salariés des entreprises relevant du présent accord soient informés des dispositions ci-dessus.

Bilan

Article 10

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'une période de deux ans, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), pour faire le bilan de la mise en oeuvre du présent avenant à partir des éléments fournis par l'OCPA.

Elles examineront, par ailleurs, tous moyens propres à optimiser le dispositif qui auront été étudiés par l'OCPA ainsi que les modifications qu'elles estimeraient nécessaires de lui apporter.

Accord de branche du 20 avril 1999 relatif à l'orientation et à l'incitation à la réduction du temps de travail en faveur de l'emploi

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale de l'alimentation et des activités connexes (FGAA) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes, des secteurs connexes (FGTA) FO,

Préambule

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord a pour objectif, dans le cadre des dispositions légales, notamment de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation relative à la réduction du temps de travail, et des décrets d'application correspondants :

- de répondre à l'objectif de la loi en associant aménagement du temps de travail et création d'emploi ;
- de rappeler et de déterminer le cadre et les règles d'un certain nombre de formes particulières d'aménagement du temps de travail, tenant compte notamment du caractère saisonnier de l'activité d'entrepôts-grossistes, en réduisant de ce fait certaines formes de précarité de l'emploi ;
- de permettre aux entreprises de poursuivre un développement harmonieux prenant en considération, à la fois leur spécificité, et les aspirations du personnel.

Cet accord de branche permet aux entreprises de choisir l'une des solutions (anticipation avec ou sans recours aux aides, etc.) possibles au regard de la législation et de son évolution en prenant en compte leur capacité économique, seule à même de favoriser l'emploi.

Par ailleurs, les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet, conclus antérieurement à son entrée en vigueur, que ce soit au niveau des modes d'aménagement du temps de travail retenus (quotidiens, hebdomadaires, mensuels ou annuels, dérogatoires ou non), que des avantages consentis.

La loi du 13 juin 1998 prévoit deux possibilités ouvrant droit à l'allègement des cotisations sociales à la charge de l'employeur :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail pour 6 % d'embauche ;
 - soit une réduction d'au moins 15 % de cette durée pour 9 % d'embauche.
- NOTA : Arrêté du 4 juin 1999 art. 1 : Le dernier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application du I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Durée hebdomadaire et quotidienne du travail

Article 2 En vigueur étendu

1. Durée légale hebdomadaire 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 au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge (article L. 212-1 bis du code du travail).

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002 (article L. 212-1 bis du code du travail).

Conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, pour les entreprises ainsi que les unités économiques et sociales qui dépasseront 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.

Les entreprises ou établissements pourront réduire le temps de travail :

- dans le cadre hebdomadaire ;
- dans le cadre d'un cycle de travail ;
- dans le cadre de la modulation-annualisation des horaires ;
- par l'octroi de jours de repos ;
- en combinant ces différents systèmes d'organisation des horaires de travail dans le respect des modalités, ci-après.

2. Durée quotidienne du travail

En application de l'article L. 212-1 du code du travail, la durée quotidienne maximale du travail effectif, par salarié, ne peut excéder 10 heures. Néanmoins, par dérogation à l'alinéa précédent, la durée maximale quotidienne du travail effectif pourra être portée à 12 heures consécutives, pendant les périodes saisonnières, dépassements exceptionnels récupérables immédiatement.

Repos quotidien et hebdomadaire

Article 3

En vigueur étendu

1. Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Les journées de travail d'une durée d'au moins 6 heures doivent être interrompues par une ou plusieurs pauses. En ce cas, la durée totale de la pause ou des pauses journalières, y compris celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à 20 minutes.

Les temps de pause non pris au poste de travail, qu'ils soient payés ou non, ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif, sauf disposition plus favorable fixée par accord d'entreprise.

Si, pendant la durée de cette ou de ces pauses, le personnel demeure à disposition de l'employeur au poste de travail pendant son casse-croûte, le temps de pause sera assimilé à un temps de travail effectif et rémunéré en tant que tel.

2. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures consécutives dont le dimanche, sauf en cas de modulation haute ou d'alternance entre deux périodes de cycle où cette durée minimale peut être réduite à 36 heures consécutives.

NOTA : Arrêté du 4 juin 1999 art. 1 : Le dernier alinéa du paragraphe 1 (Repos quotidien) de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail.

Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail

Article 4

En vigueur étendu

L'horaire hebdomadaire collectif de travail pourra être réparti entre les jours de la semaine selon un mode uniforme ou de façon inégale :

- sur une période de 5 jours (voire 5 jours et demi dans les périodes hautes de modulation-annualisation) ;
- sur une période inférieure à 5 jours (4,5, 4, voire 3 jours dans les périodes basses de modulation-annualisation).

Décompte des heures de travail par cycle

Article 5

En vigueur étendu

Eu égard à l'organisation du temps de travail du personnel, la durée hebdomadaire du travail pourra être organisée sous forme de cycle dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximale du cycle de travail ne devra pas dépasser 4 à 5 semaines consécutives.

Sous réserve que soit respectée, pour chacune des semaines, la durée maximale hebdomadaire de travail pouvant être accomplie, il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre des semaines du cycle des heures de travail en nombre inégal. L'horaire individuel des salariés étant calculé selon la moyenne des heures accomplies pendant le cycle.

Annualisation du temps de travail

Article 6

En vigueur étendu

1. Champ d'application

L'annualisation du temps de travail concerne l'ensemble des salariés des établissements ou des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord. Toutefois, un établissement ou une entreprise peut décider de conserver une référence hebdomadaire pour ses horaires, en faisant ou non appel au cycle.

2. Définition et conditions de mise en oeuvre

Les présentes dispositions ont pour objet de permettre une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, répartition assortie d'une réduction collective de la durée du travail, pour autant qu'elle s'inscrive dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi.

Cette répartition pourra faire l'objet d'adaptation par accord d'entreprise ou être mise en oeuvre directement dans les conditions prévues dans cet accord de branche après consultation du CE ou à défaut des délégués du personnel.

3. Période d'annualisation

L'annualisation s'apprécie usuellement, soit sur l'année civile, soit sur l'année de l'exercice comptable.

4. Calendrier. - Programmation indicative

L'annualisation est établie selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel, ainsi qu'un affichage sur les tableaux de la direction.

Cette programmation peut être modifiée suivant la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en sont avisés au moins 3 jours ouvrés à l'avance pendant les périodes saisonnières, 7 jours ouvrés en période hors saison.

5. Modalités de mise en oeuvre

La durée quotidienne de travail pourra atteindre 12 heures de travail effectif pendant les périodes saisonnières, selon les limites fixées à l'article 2 du présent accord.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation est fixée à 44 heures par semaine, étant précisé que les périodes de basse activité pourront comporter des semaines dont l'horaire de travail ne devra pas être habituellement inférieur à 24 heures hebdomadaires, sauf semaines dites " de récupération " ou de repos ramenées par exception à horaire 0. Le travail par relais et roulement est autorisé.

Les variations d'horaires enregistrées dans les limites de modulation fixées ci-dessus ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, tel que défini au présent accord :

elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

6. Horaire moyen

Lorsque les établissements optent pour la mise en place de l'annualisation des horaires de travail, la durée moyenne annuelle de travail ne devra pas dépasser 35 heures de travail effectif par semaine travaillée à partir des dates d'application de l'article L. 212-1 bis du code du travail.

Les heures effectuées au-delà de cette moyenne ouvrent alors droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur calculé dans les conditions fixées aux 6 premiers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail.

Il en est de même en cas d'application par anticipation d'un horaire moyen inférieur à 39 heures avant les échéances précisées par l'article L. 212-1 bis du code du travail.

7. Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes à l'application de l'annualisation, la rémunération mensuelle de base sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle (à l'identique de la mensualisation) correspondant à l'horaire effectif moyen hebdomadaire, hors gratifications conventionnelles.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de mise ou de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera conformément à l'article 6.

8. Personnel forfaitisé

Référence à un horaire précis :

Le personnel forfaitisé au sens des articles 3.0 et suivants de l'annexe 2 de la convention collective nationale bénéficie des dispositions du présent accord relatif à l'annualisation ou de celles définies à l'article 9, ci-après.

Les modalités pratiques de la mise en oeuvre de celles-ci seront déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, soit par accord d'entreprise (entreprise de 50 salariés et plus), soit après consultation des délégués du personnel et information des salariés (entreprises de moins de 50 salariés), après adaptation, des articles 3.0 de l'annexe 2 et 2.4 des annexes 3 et 4 de la même convention.

*Sans référence à un horaire précis :

- Encadrement :

Pour certaines fonctions du personnel d'encadrement, il n'est pas possible de retenir le critère de temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d'activité. La formule du forfait vise à répondre à ces modes de travail qui ne permettent pas de contrôler les horaires (articles 2.4 des annexes 3 et 4 de la convention collective).

Le contrat de travail ou son avenant contenant la convention de forfait spécifique instituée par le présent accord, qui doit recueillir l'accord express du salarié, définit la fonction qui justifie l'autonomie (liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion du temps de travail) dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail précis.

Au titre du présent accord, cette formule de forfait ne peut être convenue qu'avec le personnel d'encadrement, dont l'activité telle que précisée dans le contrat de travail permet de leur reconnaître une indépendance dans la gestion et dans la répartition de leur temps de travail par rapport à l'horaire de référence de l'entreprise.

L'accord d'entreprise ou le contrat individuel de travail prévoira la ou les contreparties dont bénéficiera le salarié pour ce mode d'organisation du travail sans référence horaire.

La durée totale annuelle du travail de ces catégories de personnel ne sera pas supérieure à 215 jours ouvrés correspondant à 12 jours de congés supplémentaires.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures du travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

- Personnels force de vente :

Le personnel affecté aux forces de vente, non sédentaire, du fait de la nature et de l'autonomie de leur activité bénéficiera des mêmes garanties que le personnel d'encadrement.* (1)

9. Garanties collectives

Indépendamment des dispositions relatives à l'intervention consultative des représentants du personnel pour la mise en oeuvre du calendrier de l'annualisation de l'horaire de travail, l'entreprise devra, lors d'une réunion annuelle du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel), faire le bilan de l'application du

dispositif d'annualisation d'horaire.

10. Modalités d'application

En tout état de cause, les établissements pourront recourir à l'annualisation, soit dans l'hypothèse d'une réduction anticipée de la durée du travail (aidée ou non), soit après les échéances définies par l'article 2.1 du présent accord.

NOTA : (1) Point exclu de l'extension par arrêté du 4 juin 1999. NOTA : Arrêté du 4 juin 1999 art. 1 : Le second alinéa du paragraphe 2 (Définition et conditions de mise en oeuvre) de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 5 de l'article L. 212-2-1 du code du travail.

Réduction du temps de travail sous forme de repos

Article 7

En vigueur étendu

1. Principe

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, donc d'une anticipation des échéances rappelées à l'article 2.1 du présent accord, les entreprises ou établissements pourront organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, 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 (entreprises de moins de 50 salariés).

2. Modalités de mise en oeuvre

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos devra être préalablement convertie en demi-journée ou journée entière de repos.

Ces journées ou demi-journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence fixée par l'entreprise et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle, en dehors des périodes saisonnières et des semaines comportant des jours chômés.

Ces demi-journées ou journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes, sauf accord particulier :

A l'initiative de l'employeur :

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

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

A l'initiative du salarié :

Pour la moitié restante, la ou les dates seront arrêtées par le salarié.

Toute modification par le salarié de la ou des dates précitées ne pourra également intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Personnel d'encadrement :

La prise de jours de repos sera privilégiée pour le personnel d'encadrement et force de vente.

Sauf apport au compte épargne-temps, la prise des jours de repos doit être effectuée avant la fin de la période de référence. En cas d'impossibilité, des modalités individuelles d'apurement du compte devront être arrêtées.

NOTA : Arrêté du 4 juin 1999 art. 1 : Le troisième alinéa du paragraphe 2 (Modalités de mise en oeuvre) de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Heures supplémentaires

Article 8

En vigueur étendu

1. Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires

a) En cas de répartition des horaires à la semaine, par cycle, ou d'octroi de jours de repos, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 130.

b) En cas de modulation, ou annualisation, le nombre d'heures effectuées pendant les semaines de haute activité dépassant l'horaire hebdomadaire normal déterminera le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires octroyé pour la période de référence. Ce contingent est ainsi fixé :

NOMBRE D'HEURES	
PAR SEMAINE	CONTINGENT
haute activité	
39	130
40	110
41	90
42	70
43	50
44	30

Le contingent sera donc précisé lors de la présentation de la programmation annuelle et ne pourra être changé au cours de l'exercice considéré.

Après épuisement éventuel du contingent d'heures supplémentaires conventionnel, ci-dessus, il est recouru, en tant que de besoin, à des heures supplémentaires

soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. 2. Conversion de la rémunération des heures supplémentaires sous forme de repos
Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, relatives au paiement des heures supplémentaires, les établissements donneront priorité à la prise de repos compensateur de remplacement par rapport à tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, quel que soit le régime juridique de l'horaire (référence hebdomadaire ou modulation annuelle).

Dans cette hypothèse, les établissements détermineront, après consultation des représentants du personnel s'il en existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos, l'année entière pouvant être retenue ;
- éventuellement, le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

Ces heures supplémentaires rémunérées sous forme de repos ouvriront droit, en outre, au repos compensateur dans les conditions et limites déterminées à l'article L. 212-5 alinéa 1 du code du travail, mais ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires déterminé au présent article.

Travail à temps partiel

Article 9 En vigueur étendu

Le recours au travail à temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail permettant aux établissements, dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel, de répondre à leurs besoins spécifiques en matière d'organisation, ainsi qu'aux aspirations de leurs salariés au temps choisi.

Les horaires à temps partiel pourront être mis en oeuvre au sein des établissements, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, cet avis étant transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel pourront être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail dont relève l'établissement en ait été préalablement informé.

1. Garanties individuelles

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, sous réserve que cet emploi relève de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

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 ou directement au salarié concerné, si préalablement ce dernier en a exprimé le souhait par écrit.

Tout recrutement à temps partiel, ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit comprenant toutes les mentions légales.

2. Garanties collectives

Il sera remis au comité d'entreprise ou d'établissement, à cette réunion, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel ouvrant droit à l'abattement prévu à l'article L. 322-12 du code de travail.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, seront régulièrement informés et consultés au moins une fois par an, dans le courant du premier trimestre civil, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

3. Travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel

Durée du travail et répartition de l'horaire de travail :

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et ce, dans les limites définies à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail prévue contractuellement à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

A l'exception des salariés affectés au nettoyage, la période de travail minimale continue est fixée à 3 heures au cours d'une même journée.

Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée est limité à une, ne pouvant excéder 2 heures.

Heures complémentaires :

Selon les nécessités du service, des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être effectuées sur demande de l'établissement, pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

4. Travail à temps partiel annualisé

Durée du travail et répartition de l'horaire de travail :

- pour les personnels employés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sur une base annuelle.

La durée annuelle effective devra être inférieure d'au moins 1/5 à celle qui résulte sur cette même période de la durée fixée conventionnellement dans la branche ou l'entreprise, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels.

Le contrat de travail devra mentionner les périodes travaillées et non travaillées au cours de l'année ainsi que la répartition des heures à l'intérieur de ces périodes.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail prévue contractuellement à l'intérieur d'une même période travaillée devra être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer dans l'année avec précision les périodes travaillées et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, le contrat de travail fixe les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié, moyennant un délai de prévenance de 7 jours.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié concerné peut refuser la période de travail ou la répartition des heures proposées dans la limite de deux fois, si elle est incluse dans la durée annuelle fixée au contrat, et de quatre fois si elle constitue un dépassement.

Heures complémentaires :

Selon les nécessités du service, et sur demande de l'établissement, il pourra être recouru à des heures complémentaires à l'horaire contractuel et, le cas échéant, à des heures supplémentaires, pour autant :

- que leur nombre n'excède pas 10 % de la durée annuelle convenue ;
- qu'un tel recours soit mentionné dans le contrat de travail.

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

La rémunération du temps partiel annualisé-lissage :

La rémunération du salarié à temps partiel annualisé est calculée et versée chaque mois, soit selon l'horaire réellement travaillé, soit sur la base régulée (lissage), indépendante de l'horaire réel et égale au 1/12 de la rémunération annuelle de base hors gratifications conventionnelles (idem modulation) correspondant au nombre d'heures figurant sur le contrat.

Quel que soit le choix opéré pour le versement de la rémunération, à cette dernière s'ajouteront la rémunération des heures complémentaires, éventuellement des heures supplémentaires effectuées au cours de la période de paie considérée, ainsi que les indemnités de sujétions spéciales (travail de nuit, dimanche, astreintes, etc.).

En cas de lissage :

Chaque heure d'absence non indemnisée au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié à temps partiel annualisé.

Si le volume d'heures d'absence au cours d'un mois considéré était supérieur à celui correspondant pour le même mois au salaire mensuel régulé, le solde des heures d'absences non indemnisées serait décompté sur la rémunération du mois suivant.

En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel régulé.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quels qu'en soient l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur la base de son temps de travail déjà effectué.

5. Le droit des salariés à temps partiel

Droit des 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.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées (temps partiel annualisé) résultant de la répartition des horaires de travail ou s'écoulant entre deux périodes travaillées, sont prises en compte en totalité.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés annuels que les salariés à temps complet.

Néanmoins, compte tenu de l'aménagement du temps de travail, les congés payés seront pris en dehors des périodes travaillées (sauf accord contraire entre les parties) et ne s'imputeront pas sur la durée annuelle du temps de travail effectif prévue au contrat.

Dans cette hypothèse, le salarié à temps partiel annualisé percevra une indemnité de congés payés qui ne pourra être inférieure au dixième de la rémunération totale qu'il aura perçue au cours de la période de référence.

Les salariés à temps partiel bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'établissement de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle.

Par ailleurs, en cas de maladie, ils bénéficieront du complément employeur aux indemnités journalières sécurité sociale appliqué aux salariés à temps complet au sein de l'établissement, résultant soit d'une convention collective, de la loi sur la mensualisation ou d'une convention d'établissement.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

NOTA : Arrêté du 4 juin 1999 art. 1 : Le premier alinéa du paragraphe 2 (Garanties collectives) de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du code du travail. Le premier alinéa du premier point du paragraphe 3 (Travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel) de l'article 9 est étendu sous

réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Compte épargne-temps

Article 10 En vigueur étendu

1. Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET), 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 congés rémunérés.

Les entreprises ou établissements pourront, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies, ci-après.

2. Salariés bénéficiaires

Les salariés ayant au moins une année d'ancienneté ininterrompue pourront ouvrir un compte individuel suite à la décision de l'employeur. A cet effet, les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite d'ouverture de compte.

3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui devra communiquer, une fois par an, au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au compte.

4. Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les congés prévus par convention collective d'entreprise quels qu'en soient la nature et la périodicité ;
- 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 ;
- le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- le report de la cinquième semaine conformément à l'article L. 122-32-25 du code du travail ;
- le report d'une partie des jours de repos acquis annuellement selon les dispositions de l'article 7, 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 compte épargne-temps est limité à la moitié de ceux acquis en application de l'article 7 précité, leur délai d'utilisation étant fixé, dans cette dernière hypothèse, à 4 ans.

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

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe au préalable 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, au plus tard le 1er mai de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

5. Utilisation du compte épargne-temps

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

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé pour convenance personnelle ;
- congé de fin de carrière.

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

Les autres congés ainsi obtenus devront être demandés 6 mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale de 3 mois.

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 d'un 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.

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 moyen 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 sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales, prélevées sur le compte, seront

acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

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 ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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 (notamment en cas de transfert d'entreprise) 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.

NOTA : Arrêté du 4 juin 1999 art. 1 : L'avant-dernier alinéa du paragraphe 9 (Cessation et transmission du compte) de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 relatif à l'incitation financière à la réduction du temps de travail.

Dispositif transitoire d'aide à la réduction du temps de travail avec recours aux aides

Article 11 **En vigueur étendu**

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 :

Entreprise de 50 salariés et plus :

Les entreprises ou établissements qui concluent un accord collectif complémentaire avant les échéances mentionnées à l'article 2-1 du présent accord, ayant pour effet de réduire le temps de travail en contrepartie d'embauches ou de défense de l'emploi, devront respecter les principes et modalités arrêtés dans le présent accord.

L'accord collectif complémentaire devra définir notamment les modalités de réduction du temps de travail.

Entreprises de 49 à 20 salariés :

Pour les entreprises qui souhaitent bénéficier du dispositif d'incitation, un accord d'entreprise sera négocié :

- soit avec un délégué syndical s'il existe ;
- soit avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Entreprises de moins de 20 salariés :

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés, la réduction du temps de travail pourrait être organisée directement dans le cadre du présent accord dès son extension obtenue.

Mandatement :

Le mandatement sera délivré par lettre recommandée avec AR préalablement à l'ouverture de la négociation envisagée. Il sera limité à la négociation pour laquelle il a été délivré.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation ;
- l'obligation pour le mandaté d'informer la fédération mandante, ainsi que les salariés sur l'état des négociations et de les consulter, au terme de la négociation.

Le mandat prendra normalement fin :

- soit à la date de la signature de l'accord ;
- soit à la date d'un retrait du mandat par le syndicat mandant signifié à l'employeur par lettre recommandée avec AR ;
- soit à la date de rupture des négociations signifiée par lettre recommandée avec AR aux syndicats et aux salariés mandatés.

Les salariés mandatés, participant à la négociation des accords, bénéficieront de la protection accordée par l'article L. 412-18 du code du travail.

La protection s'applique pendant la durée de la négociation ainsi que pendant une période de 6 mois suivant la fin du mandat.

Les salariés mandatés bénéficieront pendant la durée du mandat, à leur demande et en dehors du temps passé en réunion avec l'employeur, d'un crédit de 10 heures par mois rémunérées comme temps de travail effectif.

La participation à des négociations ne saurait constituer pour les personnes concernées un frein aux promotions, ni au développement de carrière auxquels elles pourraient prétendre par ailleurs.

Application directe :

Dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail seront définies directement dans le cadre de l'entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel, si elles existent, ou à défaut, du personnel intéressé.

La note d'information aux instances représentatives du personnel ou du personnel intéressé, lors de leur consultation, sera affichée dans l'entreprise puis transmise à l'inspection du travail, elle comportera obligatoirement les mentions suivantes :

- la situation économique de l'entreprise est le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (accroissement ou maintien de l'effectif) ;
 - les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;
 - l'ampleur de la réduction (au moins 10 % et horaire hebdomadaire égal à 35 heures au plus) ;
 - les modalités de décompte de ce temps applicable au salarié de l'entreprise, y compris celles relatives au personnel d'encadrement et assimilé, lorsque ces modalités sont spécifiques ;
 - les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaires ;
 - le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel, ou bien le nombre des emplois maintenus ;
 - la période durant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif ;
 - la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité devra se réunir au moins une fois par an ;
 - les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats à temps partiel ;
 - les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations des personnes intéressées ;
 - la durée de l'engagement de l'entreprise.
- NOTA : Arrêté du 4 juin 1999 art. 1 : Le second tiret du second point relatif aux entreprises de 49 à 200 salariés de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application du III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée. Le quatrième point relatif au mandatement de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application du III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée. Le cinquième point relatif à l'application directe est étendu sous réserve de l'application des IV et V de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Rémunérations et contreparties à la réduction du temps de travail

Article 12 En vigueur étendu

1. Barème de salaires minima conventionnels

La réduction du temps de travail de 39 à 35 heures n'entraînera pas de baisse des minima conventionnels mensuels.

Ceux-ci seront maintenus à leur niveau actuel pendant une durée de 2 ans.

Toutefois, à l'occasion des réunions paritaires annuelles, il sera procédé à une constatation de l'évolution des critères servant de référence à la commission, et une modification du barème pourra être décidée si l'évolution cumulée des critères atteint 2 %.

2. Application dans l'entreprise

La réduction du temps de travail n'entraînera pas de réduction du salaire de base mensuel individuel.

L'écart entre le salaire théorique résultant du nouvel horaire, d'une part, et le salaire réel individuel, d'autre part, pourra être identifié au moyen d'une compensation relative au temps de travail (CRTT).

Postérieurement à la réduction du temps de travail, tout nouvel embauché sera recruté sur la base du salaire 35 heures, taux horaire inchangé. la CRTT lui sera accordée progressivement par moitié, par année d'ancienneté, (décompté à la date anniversaire d'entrée). A l'issue de 2 ans d'ancienneté, cette mesure transitoire prendra fin.

Le régime applicable aux nouveaux embauchés fera l'objet d'une clause spécifique du contrat de travail des intéressés et de dispositions particulières dans les accords d'entreprise.

3. Gratification annuelle

A l'article 5.6 de la convention collective nationale remplacer " 11e " par " 12e " et in fine ajouter " sans pour autant pouvoir être inférieure au salaire minimum mensuel de la catégorie pour les salariés ayant travaillé à temps plein sur la totalité de l'exercice ".

Congés supplémentaires d'ancienneté :

Compte tenu de l'octroi de jours de congés supplémentaires, les jours de congés supplémentaires pour ancienneté prévus aux articles 2.0 des annexes 2, 3 et 4 de la convention collective pourront ne plus s'appliquer dans l'hypothèse de maintien de la rémunération dans les conditions ci-dessus.

Durée et bilan de l'accord

Article 13 En vigueur étendu

1. Durée. - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 20 avril 1999 et entrera en vigueur à la même date selon les modalités définies à chaque article, sous réserve, pour les points le nécessitant, de son extension. Il sera déposé ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant de la convention collective nationale, auxquelles il se substitue.

2. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'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 sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront 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 aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

3. Dénonciation partielle de la convention collective

a) La dénonciation sera 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 comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera 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 des négociations ;

c) Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;

d) A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un 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 feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (Durée. - Dépôt).

e) Les dispositions du nouvel accord se substitueront 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 suivra son dépôt auprès du service compétent ;

f) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année qui commencera 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, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

4. Suivi de l'accord

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs signataires se rencontreront dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un premier bilan de l'application de ce dernier.

Accord du 25 janvier 2000 portant création d'un groupe technique paritaire sur la formation professionnelle continue

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération CFTC du commerce, services et force de vente (CSFV) ;

La fédération nationale FNAF-CGT des travailleurs de l'alimentation ;

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

La confédération nationale des salariés de France (CNSF) ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

En vigueur étendu

En concluant le présent accord, les parties signataires ont voulu, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des entreprises de la branche professionnelle des entrepositaires-grossistes de bière, eaux minérales, jus de fruits et boissons diverses, confirmer l'importance de la formation professionnelle continue au service des entreprises et de leurs salariés. Elles renouvellent leur confiance au paritarisme et à la négociation de branche pour réfléchir sur les emplois de demain et sur les compétences nécessaires pour les satisfaire. Elles veulent par cet accord créer les conditions nécessaires à l'exercice de ces compétences respectives. Elles veulent par cet accord spécifique donner les moyens à la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle des entrepositaires-grossistes de bière, eaux minérales, jus de fruits et boissons diverses d'exercer ses prérogatives en matière d'emploi comme en matière de

formation professionnelle.

Article 1er
En vigueur étendu

Il est créé au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle des entrepositaires-grossistes en bière, eaux minérales, jus de fruits et boissons diverses, telle qu'elle est prévue à l'article 9.1-VIII de la convention collective nationale, un groupe technique paritaire sur la formation professionnelle continue composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux nommés par la fédération nationale des boissons. Le groupe technique paritaire pourra convier à participer à ses travaux, à titre d'expert, tout collaborateur de l'OPCA de branche professionnelle (AGEFAFORIA), de même que toute personne qu'elle jugera nécessaire.

Article 2
En vigueur étendu

Le groupe technique paritaire n'est pas une instance décisionnelle, mais de soutien à la prise de décision de la commission paritaire nationale de l'emploi. Il a pour mission de réfléchir sur l'évolution des emplois et des compétences au sein des entreprises de la branche professionnelle. Il pourra être amené dans le cadre de sa mission à :

- recenser les besoins exprimés par les salariés et les entreprises en matière de formation professionnelle ;
- analyser l'évolution des métiers ;
- définir de nouveaux métiers, à en construire les référentiels et à les proposer à la validation de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle ;
- élaborer des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- faire des propositions à la commission paritaire nationale de l'emploi pour l'utilisation des fonds affectés à la politique de formation de branche professionnelle tels qu'ils ont été définis par l'avenant du 6 janvier 1999 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, eaux minérales, jus de fruits et boissons diverses. A cet effet il collaborera, chaque fois que cela sera nécessaire, avec la commission paritaire de section financière de l'OPCA de branche.

Article 3
En vigueur étendu

Le groupe technique paritaire sur la formation professionnelle se réunira régulièrement et au moins une fois par an sur la convocation de son président. Il sera tenu un cahier des délibérations qui feront l'objet d'un compte rendu qui sera communiqué à la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

Les frais engagés par les membres du groupe technique paritaire pour assister aux réunions, représentants des organisations professionnelles ou des salariés, seront pris en charge selon les règles appliquées aux commissions paritaires telles que définies au chapitre II " Droit syndical " de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, eaux minérales, jus de fruits et boissons diverses.

Si, dans le cadre des missions du groupe technique paritaire, certains de ses membres sont amenés à participer à des sessions de formation ou à remplir des [*missions de formation*] (1)-action de terrain, celles-ci s'exerceront dans le cadre et selon les modalités d'un congé de formation économique, sociale et syndicale conformément aux dispositions de l'article 2.5 de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, eaux minérales, jus de fruits et boissons diverses.

Les dépenses engagées étant imputables sur le montant de la participation à la formation professionnelle continue, l'entreprise pourra obtenir sur simple demande à l'OPCA de branche le remboursement de la totalité des frais engagés selon des critères déterminés à l'avance. Ceux-ci s'imputeront sur le 0,05 % consacré au financement de la politique de formation de branche professionnelle.

NOTA: (1) Termes exclus par arrêté du 20 juillet 2000.

Article 4
En vigueur étendu

Afin de mieux cerner l'évolution des emplois et des compétences à l'horizon du moyen terme, les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre un contrat d'étude prévisionnel au sein de la branche professionnelle et entendent par la même en faire la demande auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera reconduit tacitement, année civile par année civile, sauf dénonciation 2 mois avant la date d'expiration courante.

Accord du 16 février 2000 relatif à la formation obligatoire des chauffeurs-livreurs

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération du commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes, des secteurs connexes CGT-FO ;
La confédération nationale des salariés de France (CNSF) ;
La fédération agroalimentaire CFE-CGC ;

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 12 septembre 2000 BO conventions collectives 2000-44 étendu par arrêté du 22 février 2001 JORF 7 mars 2001.

Considérant que la loi " Gayssot " du 6 février 1998 offre la possibilité aux accords de branche de répondre aux objectifs de formation professionnelle fixés par la loi, les parties signataires ont conclu le présent accord visant à définir en fonction des spécificités du secteur du négoce distributeur de boissons le contenu et la durée de la formation initiale et continue obligatoire à la sécurité routière des chauffeurs-livreurs.

Les parties signataires reconnaissant le besoin de prendre en charge paritairement le problème plus global de la sécurité dans la fonction de chauffeur-livreur du négoce distributeur de boissons conviennent de définir un certificat de qualification professionnelle de chauffeur-livreur de boissons dans le négoce distributeur dont la formation initiale à la sécurité routière objet du présent accord fera partie intégrante.

Les parties signataires renvoient au groupe technique paritaire pour la formation professionnelle continue, conformément à l'accord du 25 janvier 2000, la responsabilité de l'écriture du référentiel métier.

NOTA : Avenant n° 1 2000-09-12 BO conventions collectives 2000-44 modifie la date d'entrée en vigueur de l'accord du 16 février 2000 (18 octobre 2000 au lieu du 16 février 2000)

TITRE Ier : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 3 avril 2003 art. 1, art. 2, art. 3, art. 4, art. 5, art. 6 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 7 mai 2004 JORF 18 mai 2004.

Principe :

Sous réserve d'avoir été reconnu apte à la conduite d'un véhicule poids lourd, tout salarié d'une entreprise du secteur du négoce en gros de boissons alcoolisées occupant un emploi de chauffeur-livreur en distribution locale au moyen d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC doit avoir satisfait, avant son embauche définitive en tant que demandeur d'emploi, ou pendant sa période d'essai en cas de contrat de travail à durée indéterminée ou dans le cadre d'un contrat en alternance, à une formation initiale à la sécurité d'une durée de 70 heures, dans les conditions fixées ci-après.

1. Personnels concernés

1.1. Sont soumis aux obligations de formation professionnelle initiale :

- les personnels embauchés pour occuper pour la première fois un emploi de chauffeur-livreur en distribution locale ;
- les personnels de l'entreprise exerçant à la date d'entrée en vigueur de l'accord un emploi autre que celui de chauffeur-livreur et affectés ultérieurement à cette fonction ;
- les autres personnels de l'entreprise appelés à occuper ponctuellement un poste de chauffeur-livreur en distribution locale *pendant une durée supérieure à 5 mois par an, consécutifs ou non. Pour l'application de cette dernière disposition, l'année de référence est l'année civile* (1).
- les conducteurs routiers dits de rentrage pour lesquels, par dérogation au principe ci-dessus, il est convenu de les soumettre aux dispositions applicables aux salariés du transport public routier de marchandises ;
- les conducteurs routiers mixtes chauffeurs-livreurs et de rentrage sont concernés par les dispositions applicables aux salariés du transport public routier de marchandises dès lors qu'ils exercent cette dernière activité au-delà de 5 mois par an consécutifs ou non. Pour l'application de cette dernière disposition l'année de référence est l'année civile. En deçà de 5 mois par an, ils sont concernés par les dispositions applicables aux chauffeurs-livreurs du négoce distributeur de boissons.

Par la suite, l'entreprise fera suivre à ces personnels la formation continue.

1.2. Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation initiale visée par le présent titre :

- les personnels ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation une formation diplômante : CAP de conduite routière, BEP conduite et services dans le transport routier, CFP de conducteur routier de marchandises, et autres diplômes équivalents ;
- les personnels ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion en alternance (contrat d'adaptation, de qualification, visant à l'obtention de diplômes professionnels permettant d'exercer le métier de chauffeur-livreur en distribution locale), les actions de formation prévues dans le cadre de la formation professionnelle initiale ;
- les titulaires de l'attestation de présence au 1er juillet 1995 valant formation initiale minimale obligatoire délivrée par les entreprises dans le cadre de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires de transport.

2. Les dispositions du 1 ne sont pas applicables :

- aux personnels ayant exercés le métier de conducteur ou de chauffeur au moyen d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes pendant au moins 2 ans, sous réserve de ne pas l'avoir interrompu pendant plus de 2 ans à la date de sa prise de poste ;
- aux personnels en place dans l'entreprise à qui a été délivré l'équivalent FIMO par attestation de l'employeur dès l'entrée en vigueur du présent accord sous réserve de passer la formation continue dans les 2 ou 3 ans pour les jeunes conducteurs ;
- aux personnels, à qui a été délivré la FIMO ou l'équivalent FIMO, dans une autre entreprise de la branche professionnelle et qui intègrent une nouvelle entreprise.

3. Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire

Lorsque la formation initiale minimale n'est pas obtenue par le CAP de conduite routière, le BEP conduite et service dans les transports routiers ou le CFP de conducteur routier, dans le cadre des contrats d'insertion par alternance, celle-ci se déroulera sur une durée de 2 semaines.

Les modules de progression pédagogique correspondant à cette obligation doivent répondre aux objectifs suivants :

- connaissance des caractéristiques techniques des véhicules ;
- éléments de sécurité ;
- réglementation transport ;
- conduite et manoeuvres rationnelles ;
- comportement et hygiène de vie.

4. Réalisation de la formation initiale

4.1. La formation visée au présent accord peut être suivie par les personnels concernés :

1. Soit avant l'embauche définitive dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi ;
2. Soit dans le cadre d'un contrat de formation alternée (contrat d'apprentissage, de qualification, d'adaptation) ;
3. Soit dans le cadre d'un contrat de travail. Lorsque cette période de formation initiale minimale obligatoire est suivie pendant la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée à due concurrence.

Dans les cas prévus aux points 2 et 3 ci-dessus, les parties signataires conviennent de favoriser le recours systématique au tutorat par un autre salarié de l'entreprise titulaire de la FIMO ayant de préférence une ancienneté minimale de 5 années dans la distribution locale. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lorsqu'ils existent, seront consultés préalablement à la nomination des tuteurs. La mission de tuteur FIMO peut être confondue avec celle de tuteur telle que prévue aux articles L. 117-4, L. 981-2, L. 981-6, L. 981-7 et L. 322-4-2 du code du travail. La mission de tuteur FIMO s'éteindra avec l'obtention de celle-ci.

4.2. Cette formation est assurée sur la base d'un cahier des charges

ci-après annexé :

- soit par des organismes de formation agréés sur la base de l'arrêté et de l'instruction du 30 juillet 1997 relatifs à l'agrément des centres de formation professionnelle habilités à dispenser la formation initiale minimale obligatoire ou la formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs salariés du transport public de marchandises ou de tout texte qui viendrait à s'y substituer ;
- soit par des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur les mêmes bases ;
- soit par des moniteurs d'entreprises ou de branche professionnelle agréés par des organismes de formation agréés.

Dans tous les cas, les parties signataires conviennent de mettre en place des méthodes d'évaluations partenariales. Dans ce cadre, l'organisation régulière d'échanges entre centres agréés, centres de formation d'entreprise et moniteurs d'entreprises sera encouragée. Il en sera référé annuellement à la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche.

5. Echéancier

L'entreprise dispose d'un délai de 6 mois à compter de la date d'embauche du salarié pour faire effectuer la formation initiale. En cas d'arrêt maladie ou accident, cette durée est repoussée à due concurrence.

6. Cas particulier des salariés titulaires d'une FIMO Transport public routier de marchandises ou attestation reconnue équivalente par décret ministériel :

Les titulaires d'une FIMO Transport public routier de marchandises ou attestation reconnue équivalente par décret ministériel obtenue avant leur embauche définitive dans une entreprise du négoce distributeur de boissons devront compléter leur formation initiale minimale à la sécurité dans le délai de 1 an par un module d'une durée de 14 heures spécifique aux risques rencontrés dans la profession du négoce distributeur de boissons.

Cette formation pourra être dispensée dans les conditions du point 4.2 du présent titre. Elle s'appuiera sur le cahier des charges annexé au présent accord. Dans le cas où cette formation est dispensée en entreprise en utilisant les nouvelles techniques de l'information et de la communication - enseignement assisté par ordinateur, e-learning -, l'employeur veillera à s'appuyer sur l'outil pédagogique de branche Priorité sécurité dont la mise au point résulte de la volonté de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et dont les objectifs pédagogiques répondent au cahier des charges susvisé.

7. Limitation de validité

La durée de validité de l'attestation FIMO délivrée dans le cadre du présent accord est expressément limitée à la durée d'exercice du métier de chauffeur-livreur dans les entreprises du négoce distributeur de boissons.

NOTA : Arrêté du 7 mai 2004 : (1) Texte étendu à l'exclusion des termes " pendant une durée supérieure à cinq mois par an consécutifs ou non. Pour l'application de cette dernière disposition l'année de référence est l'année civile. " qui contreviennent à l'article 1er de la loi n° 98-69 du 6 février 1998.

TITRE II : Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers

En vigueur étendu

Principe :

Toute entreprise a l'obligation de faire suivre, à tout conducteur routier d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC ou de plus de 14 mètres cubes, une formation continue de sécurité dont la périodicité et le contenu sont adaptés aux différentes catégories de conducteurs concernés.

1. Personnels concernés

Tout chauffeur-livreur en distribution locale en exercice dans l'entreprise appelé à conduire un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC.

Les chauffeurs-livreurs nouvellement embauchés titulaires d'une attestation de formation continue obligatoire de sécurité obtenue dans une autre branche professionnelle ne sont concernés par l'obligation de formation à la sécurité qu'à l'expiration d'une durée de 5 années commençant à courir à la date de réalisation de leur dernière formation continue obligatoire à la sécurité.

2. Durée et contenu de la formation continue obligatoire à la sécurité (FCOS)

La durée de la formation continue obligatoire de sécurité est de 3 jours au cours de toute période de 5 ans consécutifs dans l'entreprise.

En fonction de l'organisation générale de l'entreprise et afin de ne pas perturber les activités de livraisons de l'entreprise, les 3 jours de formation peuvent être fractionnés sur une durée de 6 mois.

Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation continue de sécurité doivent répondre aux objectifs suivants :

- sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers ;
- perfectionnement aux techniques de conduite et de sécurité à l'arrêt ;
- sensibilisation à l'environnement du poste de travail.

3. Echancier

Dates limites pour suivre une première formation continue de sécurité :

- 30 juillet 2004, pour les conducteurs nés après le 1er janvier 1953 ;
- 30 juillet 2005, pour les conducteurs nés avant 1953.

Les chauffeurs-livreurs ayant déjà suivi une formation à la sécurité routière visée au titre Ier ne sont pas concernés par le calendrier de la formation continue prévue au présent article. Ils devront suivre la formation continue dans un délai de 5 ans maximum à compter de la date de la fin de leur formation initiale.

Il peut être dérogé de 6 mois maximum aux dates fixées pour le motif justifié suivant :

- arrêt maladie ou accident,

et de 3 mois maximum aux dates fixées pour le motif suivant :

- surcroît d'activité de l'entreprise.

La nouvelle date d'échéance de fin de validité de la formation continue est, dans ces cas particuliers, maintenue à 5 ans à compter de la date normale d'échéance.

La nouvelle date d'échéance de validité de la formation continue est, dans ces cas particuliers, maintenue à 5 ans à compter de la date normale d'échéance.

4. Réalisation de la formation continue

Cette formation est assurée sur la base d'un cahier des charges ci-après annexé :

- soit par des organismes de formation agréés sur la base de l'arrêté et de l'instruction du 30 juillet 1997 relatifs à l'agrément des centres de formation professionnelle habilités à dispenser la formation initiale minimale obligatoire ou la formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs salariés du transport public de marchandises ou de tout texte qui viendrait à s'y substituer ;
- soit par des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur les mêmes bases ;
- soit par des moniteurs d'entreprises ou de branche professionnelle agréés par des organismes de formation agréés.

Dans tous les cas, les parties signataires conviennent de mettre en place des méthodes d'évaluations partenariales. Dans ce cadre, l'organisation régulière d'échanges entre centres agréés, centres de formation d'entreprise et moniteurs d'entreprises sera encouragée. Il en sera référé annuellement à la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche. Dans les entreprises dotées d'un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, celui-ci sera informé annuellement du calendrier prévisionnel des formations continues obligatoires à la sécurité.

Lorsque pour des raisons pratiques, les entreprises de la branche ne peuvent faire passer une formation spécifique prévue dans le présent accord, elles pourront avoir recours à une formation générique pour le transport privé de marchandises dans les conditions prévues au chapitre III du décret 2004-1186 du 8 novembre 2004.

TITRE III : Attestations de formation initiale et continue

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 3 avril 2003 art. 9 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 7 mai 2004 JORF 18 mai 2004.

1. Attestations de formation initiale

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, tout salarié concerné, embauché ou en poste dans l'entreprise, reçoit une attestation selon le modèle

ci-annexé délivrée par la branche professionnelle sous la responsabilité de l'entreprise. Il appartient à l'employeur de fournir les renseignements pour compléter le document, selon les informations propres à la situation de chaque salarié :

- les personnels en fonction dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord se verront délivrer cette attestation au titre d'attestation de présence valant attestation de formation initiale ;

- pour les personnels reprenant une activité de chauffeur, après l'avoir interrompue pendant une période inférieure à 2 ans révolus à la date de prise de poste, une attestation valant formation initiale est délivrée sur présentation des bulletins de paye ou du(des) certificat(s) de travail correspondant à la période d'exercice du métier de conducteur ou chauffeur-livreur ;

- pour les personnels ayant reçu les formations initiales diplômantes visées au titre Ier du présent accord, l'attestation type est délivrée par la branche sur la base de l'attestation originale délivrée par l'organisme de formation ou de l'original ou sa copie certifiée conforme du diplôme ;

- pour les personnels embauchés dans le cadre de contrats en alternance ou d'apprentissage, l'attestation est délivrée par la branche sur la base de l'attestation originale délivrée par l'organisme de formation ;

- dans le cas où la formation serait dispensée par un centre de formation agréé, l'attestation serait délivrée par la branche sur la base de l'attestation originale délivrée par l'organisme de formation ;

- les attestations FIMO Transport public routier de marchandises ou attestation reconnue équivalente par décret ministériel détenues par un salarié nouvel embauché ayant effectué sa formation initiale dans une autre branche d'activité vaut attestation de formation initiale au sens du présent accord dès lors que le module complémentaire spécifique aux risques rencontrés dans la profession du négoce distributeur de boissons, tel que défini au point 6 du titre Ier du présent accord, a été suivi dans le délai de 1 an à compter de l'embauche définitive. L'attestation valant FIMO Négoce distributeur de boissons est alors délivrée par la branche professionnelle sous la responsabilité de leur entreprise et sur la base de l'attestation de stage délivrée par l'organisme de formation, le moniteur d'entreprise ou le moniteur de branche professionnelle. Dans le cas où cette formation est dispensée en entreprise en utilisant les nouvelles techniques de l'information et de la communication - enseignement assisté par ordinateur, e-learning -, l'attestation valant FIMO Négoce distributeur de boissons sera délivrée sur la base du rapport de suivi individualisé de l'action de formation édité par le système informatique et cosigné par l'employeur et le salarié.

2. Attestations de formation continue

Les personnels recevant la formation continue visée à l'article 3.2 du présent accord se voient délivrer une attestation selon le modèle ci-annexé. L'attestation est établie par la branche et délivrée par l'organisme de formation, ou par le centre de formation d'entreprise, ou par délégation par le moniteur d'entreprise ou de branche professionnelle qui a réalisé la formation continue.

Le renouvellement de la formation visée ci-dessus doit intervenir dans l'année précédant l'échéance de sa validité. La nouvelle attestation prend effet à compter de la date anniversaire de fin de validité.

L'attestation est valable cinq ans à compter de la date de sa délivrance. Cette validité peut être prolongée pour une durée maximale de 2 ans pour les chauffeurs-livreurs devant partir à la retraite dans ce délai.

L'attestation de formation continue obtenue dans une autre branche d'activité est reconnue valable.

3. Contrôle des attestations de formation

Tout conducteur doit être en mesure de présenter l'attestation visée au présent article à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie des attestations originales et de tout document justificatif est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

TITRE IV : Dispositions générales

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 12 septembre 2000 BO conventions collectives 2000-44 étendu par arrêté du 22 février 2001 JORF 7 mars 2001.

1. Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ des entreprises [*du négoce en gros de boissons alcoolisées regroupées sous le code APE 51.3 J*] (1) qui exercent en compte propre l'activité de livraison de boissons en distribution locale. Laquelle distribution locale se caractérise par :

- un mode d'organisation spécifique avec tournées de livraisons journalières prenant l'entrepôt pour point de départ et de retour quotidien. La durée totale de celles-ci n'excédant pas la durée maximale journalière de travail telle qu'elle résulte de l'article L. 212-1 du code du travail ou des accords de branches ou d'entreprises ;

- une distance kilométrique journalière parcourue limitée ;

- de nombreux arrêts au cours desquels le chauffeur-livreur, salarié de l'entreprise, effectuera des tâches de manutention, des tâches administratives ou de nature commerciale telles qu'elles résultent de son contrat de travail ou de sa définition de poste.

Le terme de négociant distributeur de boissons ou distributeur de boissons en consommation hors domicile (distributeur CHD) est souvent retenu pour décrire ces activités.

2. Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française. Il sera reconduit tacitement, année civile par année civile, sauf dénonciation 2 mois avant la date d'expiration courante.

3. Extension

L'extension du présent accord sera demandée dans le champ de la convention collective nationale des entrepositaires, grossistes de bières, eaux minérales, jus de fruits et boissons diverses.

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 13 octobre 2000. NOTA : Avenant n° 1 2000-09-12 BO conventions collectives 2000-44 modifie la date d'entrée en vigueur de l'accord du 16 février 2000 (18 octobre 2000 au lieu du 16 février 2000)

Cahier des charges de la formation professionnelle initiale et continue des chauffeurs-livreurs en distribution locale du négoce distributeur de boissons ORGANISATION DE LA FORMATION INITIALE DES CHAUFFEURS-LIVREURS EN DISTRIBUTION LOCALE

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 12 septembre 2000 BO conventions collectives 2000-44 étendu par arrêté du 22 février 2001 JORF 7 mars 2001.

Durée :

70 heures de formation par stagiaire réparties comme suit :

- 40 heures de pratique ;
- 30 heures de formation théorique,

pouvant être séquencées.

Les 30 heures de formation théorique incluent l'accueil des stagiaires et l'évaluation de la formation.

L'ensemble des points développés en séance théorique seront vérifiés, le cas échéant, au cours des séances pratiques.

THÈME 1

Prise en charge du véhicule et règles de sécurité à l'arrêt

Objectif :

Vérifier la sécurité des équipements et du chargement du véhicule. Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur-livreur en distribution locale du négoce distributeur de boissons à appliquer les règles de sécurité à l'arrêt.

Contenu :

1. Prise en charge du véhicule :

- règles élémentaires d'entretien du véhicule : vérification et contrôles qui incombent au chauffeur (moteur, pneumatiques, éclairages, contrôle des équipements de sécurité) ;
- attitude à adopter en cas de défaillance.

2. Chargement du véhicule spécifique à l'activité de distribution locale :

- plan de chargement, équilibrage, incompatibilités ;
- respect des règles internes et légales de chargement ;
- stabilité du véhicule et centre de gravité ;
- utilisation de sangles d'arrimage ;
- vérification des dispositifs d'arrimage.

3. Manoeuvres professionnelles à l'arrêt :

- manipulation du hayon élévateur ;
- ouverture des portes ;
- déchargement et utilisation des moyens de manutention.

4. Principes ergonomiques en situation à l'arrêt :

- gestes et postures à risques spécifiques à la distribution locale ;
- sécurité dans les opérations de manutention ;
- protections individuelles.

THÈME 2

Conduite sûre et évitabilité des accidents

Objectif :

Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur-livreur en distribution locale du négoce distributeur de boissons à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents de la route.

Contenu

1. Comportement du véhicule en mouvement :

- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement ;
- utilisation des rapports de la boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route ;
- distance de sécurité et distance d'arrêt ;
- limitations de vitesse spécifiques aux poids lourds.

2. Manoeuvres et mise à l'arrêt :

- mise à l'arrêt, stationnement du véhicule ;
- repérage des obstacles ;
- préparation à la manoeuvre ;
- visibilité, les angles morts ;
- comportement et sécurité dans la manoeuvre ;
- réalisation de manoeuvres professionnelles.

3. Maîtrise de la conduite :

- anticipation dans la conduite ;
- utilisation de l'inertie du véhicule ;
- itinéraires accidentés ;
- conduite de nuit, par visibilité réduite et en conditions hivernales.

4. Conditions de circulation :

- vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, week-end) ;
- barrières de dégel.

5. Respect des autres usagers :

- la prise en compte des intentions des autres usagers ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- facteurs aggravant concernant les poids lourds ;
- spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, deux roues).

6. Comportement en situation d'urgence (panne, accident) :

- évaluer la situation ;
- éviter le suraccident ;
- prévenir.

THÈME 3

Environnement du poste de travail :

respect des obligations et comportement dans la fonction

Objectif :

Rappeler au chauffeur-livreur en distribution locale du négoce distributeur de boissons les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourd.

Par son comportement général et commercial, amener le chauffeur-livreur en distribution locale du négoce distributeur de boissons à adopter une régularité dans son travail et développer la qualité de service et l'image de marque de l'entreprise.

Contenu : comportement

1. Hygiène de vie du chauffeur-livreur :

- choix de l'alimentation ;
- effets de l'alcool, des médicaments, du tabac ou de toute substance susceptible de modifier le comportement ;
- symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress ;

- rôle important du cycle de base activité-repos.

Environnement administratif

2. Rappel du respect des règles du code de la route :

- suivi de la visite médicale obligatoire ;

- port du permis de conduire sur soi et renouvellement de sa validation ;

- principes du permis à points.

3. Documents à bord du véhicule :

- vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation d'assurance ;

- carnet d'entretien ;

- carte grise ;

- certificat technique de contrôle des mines ;

- attestation FIMO-FCOS ;

- disque chrono tachygraphe ou carte mémoire ;

- permis de conduire ;

- documents d'accompagnement des produits (DAU-DAS) ;

- protocoles de sécurité.

4. Assurance :

- sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences ;

- rappel sur la responsabilité personnelle du chauffeur-livreur en distribution locale ;

- rédaction du constat amiable.

Environnement social

5. Rappel de la description et de l'explication du métier de la distribution locale et de la réglementation européenne des transports.

6. Rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion des temps de conduite :

- manipulation du sélecteur du chrono-tachygraphe ou dispositif électronique ;

- utilisation des feuilles d'enregistrement ou de la carte conducteur ;

- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

NOTA : Avenant n° 1 2000-09-12 BO conventions collectives 2000-44 modifie la date d'entrée en vigueur de l'accord du 16 février 2000 (18 octobre 2000 au lieu du 16 février 2000)

Cahier des charges de la formation professionnelle initiale et continue des chauffeurs-livreurs en distribution locale du négoce distributeur de boissons Organisation de la formation continue des chauffeurs livreurs en distribution locale

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 1 du 12 septembre 2000 BO conventions collectives 2000-44 étendu par arrêté du 22 février 2001 JORF 7 mars 2001.

Durée :

21 heures réparties comme suit :

- 14 heures de formation pratique incluant un audit de conduite, une formation individualisée relative aux différents points du programme et un plan de progrès personnalisé ;

- 7 heures de formation en salle incluant l'accueil.

L'ensemble des points développés en séance théorique seront vérifiés, le cas échéant, au cours de séances pratiques.

THÈME N° 1

Rappel des dispositions sur la prise en compte du véhicule et règles de sécurité à l'arrêt

Objectif :

Rappeler l'importance de vérifier la sécurité des équipements et du chargement du véhicule. Par l'analyse et la pratique, amener le chauffeur livreur en distribution locale du négoce distributeur de boissons à appliquer les règles de sécurité à l'arrêt.

Contenu :

1. Prise en charge du véhicule : rappel des règles élémentaires :

- règles élémentaires d'entretien du véhicule : vérifications et contrôles qui incombent au chauffeur livreur en distribution locale (moteur, pneumatiques, éclairage, contrôle des équipements de sécurité) ;
- attitude à adopter en cas de défaillance.

2. Rappel des règles relatives au chargement du véhicule spécifique à l'activité de distribution locale :

- plan de chargement, équilibrage, incompatibilité ;
- respect des règles internes et légales de chargement ;
- stabilité du véhicule et centre de gravité ;
- utilisation de sangles d'arrimage ;
- vérification des dispositifs d'arrimage.

3. Rappel des manoeuvres professionnelles à l'arrêt :

- ouvertures des portes ;
- déchargement et utilisation des moyens de manutention ;
- manipulation du hayon élévateur.

4. Rappel des principes ergonomiques en situation à l'arrêt :

- gestes et postures à risques spécifiques à la distribution locale ;
- sécurité dans les opérations de manutention ;
- protections individuelles.

THÈME N° 2

Rappel des dispositions relatives à la conduite sûre et l'évitabilité des accidents

Objectif :

Par la pratique, rappeler au chauffeur livreur en distribution locale, les règles de sécurité à respecter pendant la conduite et adapter son comportement à son environnement professionnel afin de prévenir les accidents de la route.

Contenu :

1. Comportement du véhicule en mouvement :

- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement ;
- utilisation des rapports de la boîte de vitesse en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route ;
- distance de sécurité et distance d'arrêt ;
- limitations de vitesse spécifiques aux poids lourds.

2. Manoeuvres et mise à l'arrêt :

- mise à l'arrêt, stationnement du véhicule ;
- repérage des obstacles ;
- préparation de la manoeuvre ;
- visibilité, les angles morts ;
- comportement et sécurité dans la manoeuvre ;
- réalisation de manoeuvres professionnelles.

3. Maîtrise de la conduite :

- anticipation dans la conduite ;
- utilisation de l'inertie du véhicule ;

- itinéraires accidentés ;

- conduite de nuit, par visibilité réduite et en conditions hivernales.

4. Rappel des contraintes de circulation :

- vigilance des jours et heures à risques (heures de déjeuner, mercredi après-midi, week-end) ;

- barrières de dégel.

5. Rappel des règles relatives au respect des autres usagers :

- facteurs d'accidents de la route ;

- facteurs aggravant concernant les poids lourds ;

- spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, 2 roues).

6. Rappel du comportement en situation d'urgence :

- évaluer la situation ;

- éviter le sur-accident ;

- prévenir.

THÈME N° 3

L'environnement du poste de travail :

respect des obligations et comportement dans la fonction

Objectif :

Rappeler au chauffeur livreur en distribution locale les obligations et vérifications se rapportant à la conduite d'un véhicule poids lourd.

Par son comportement général et commercial, amener le chauffeur livreur en distribution locale à adopter une régularité dans son travail et développer la qualité de service et l'image de marque de l'entreprise.

Contenu :

Comportement :

1. Rappel des règles d'hygiène de vie :

- choix de l'alimentation ;

- effets de l'alcool, des médicaments, du tabac ou de toute substance susceptible de modifier le comportement ;

- symptômes, causes, effets de la fatigue et du stress ;

- rôle important du cycle de base activité-repos.

Environnement administratif :

2. Rappel du respect des règles du code de la route :

- suivi de la visite médicale obligatoire ;

- port du permis de conduite sur soi et renouvellement de sa validation ;

- principes du permis à points.

3. Rappel des documents à conserver à bord du véhicule :

- vignette ou déclaration de taxe à l'essieu, attestation d'assurance ;

- certificat d'agrément technique et sanitaire ;

- attestation d'activité, carte de conducteur ;

- disque chronotachygraphe ou carte mémoire ;

- permis de conduire ;

- documents d'accompagnement des produits (matières dangereuses...) ;

- carte grise ;

- protocole de sécurité ;
 - certificat technique de contrôle des mines.
4. Rappel des règles relatives aux assurances :
- sensibilisation sur le coût d'un accident de la route et ses conséquences ;
 - rappel sur la responsabilité personnelle du chauffeur livreur en distribution locale ;
 - rédaction du constat amiable.

Environnement social :

5. Rappel de la description et de l'explication du métier de la distribution locale et de la réglementation européenne des transports.

6. Rappel du rôle de l'appareil de contrôle dans la gestion des temps de conduite :

- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ou dispositif électronique ;
- utilisation des feuilles d'enregistrement ou de la carte conducteur ;
- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

NOTA : Avenant n° 1 2000-09-12 BO conventions collectives 2000-44 modifie la date d'entrée en vigueur de l'accord du 16 février 2000 (18 octobre 2000 au lieu du 16 février 2000)

Modèle d'attestation FIMO

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 1 du 12 septembre 2000 BO conventions collectives 2000-44 étendu par arrêté du 22 février 2001 JORF 7 mars 2001.

Le terme "1999" figurant au 1 du modèle d'attestation FIMO annexé à l'accord est exclu.

NOTA : Avenant n° 1 2000-09-12 BO conventions collectives 2000-44 : Le point 1 du recto du modèle d'attestation de formation initiale à la sécurité annexé à l'accord du 16 février 2000 est ainsi modifié 1. Chauffeurs-livreurs en poste dans l'entreprise à la date d'application de l'accord du 16 février 2000.

NOTA : Avenant n° 1 2000-09-12 BO conventions collectives 2000-44 modifie la date d'entrée en vigueur de l'accord du 16 février 2000 (18 octobre 2000 au lieu du 16 février 2000)

Accord du 6 juin 2000 relatif à la formation des chauffeurs-livreurs (distributeurs de boissons)

L'association française des éleveurs embouteilleurs distributeurs de vins et spiritueux (AFED),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
 La fédération du commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;
 La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

[En vigueur non étendu](#)

Considérant l'accord du 1er février 2000 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans le commerce en gros de vins et spiritueux, et notamment son article 2 " De la commission paritaire sur la formation professionnelle " ;

Considérant l'accord du 16 février 2000 portant dispositions relatives à la formation obligatoire des chauffeurs-livreurs du négoce distributeur de boissons, et notamment son titre IV " Dispositions générales ", point 1 " Champ d'application ", accord conclu dans le champ des entreprises du négoce en gros de boissons alcoolisées regroupées sous le code APE 51.3 J qui exercent en compte propre l'activité de livraison de boissons en distribution locale ;

Considération que l'activité économique de négociant distributeur de boissons en distribution locale est le fait d'entreprises relevant soit de la convention collective des entrepositaires grossistes de bières, eaux minérales, jus de fruits et boissons diverses, soit de la convention collective des industries et commerces en gros des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France ;

Considérant qu'il y a lieu dans l'intérêt des salariés et des entreprises exerçant une même activité économique d'éviter toute discrimination en matière de formation professionnelle pour les salariés et toute distorsion de concurrence entre entreprises,

La commission paritaire sur la formation professionnelle instituée par l'accord du 1er février 2000 décide d'adhérer pour le compte des entreprises n'appartenant pas au conseil national des industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses, et qui, lors de la signature de la convention collective nationale des industries et commerces de gros des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux, liqueurs et boissons diverses du 1er juin 1973, relevaient de la confédération nationale des industries et des commerces en gros des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France ou de l'union nationale des producteurs et distributeurs de jus de fruits, aux dispositions des titres Ier, II, III, IV, point 1 de l'accord du 16 février 2000 portant dispositions relatives à la formation obligatoire des chauffeurs-livreurs du négoce distributeur de boissons et ses annexes.

Aucune extension de ce protocole ne sera sollicitée par les parties signataires.

Accord du 12 septembre 2000 relatif au financement de la formation professionnelle

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération du commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes, des secteurs connexes CGT-FO ;
La confédération nationale des salariés de France (CNSF) ;
La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

En vigueur non étendu

il a été établi le présent protocole d'accord portant sur l'affectation partielle au titre des exercices 1998-1999-2000 du fonds à destination du financement de la politique de formation de branche professionnelle instauré par l'avenant du 6 janvier 1999 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, eaux minérales, jus de fruits et boissons diverses.

Considérant les dispositions de l'avenant du 6 janvier 1999 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle ;

Considérant les travaux préparatoires effectués dans le cadre du groupe technique paritaire sur la formation professionnelle tel que défini dans l'accord du 25 janvier 2000,

il a été décidé des affectations suivantes :
Etude prospective sur l'emploi dans la branche

Un budget de 600 000 F (HT) sera consacré au financement d'une étude prospective sur l'emploi dans la branche.

Le groupe technique paritaire sur la formation professionnelle sera en charge du suivi de l'évolution de cette étude et en constituera le comité de pilotage. Il aura en outre pour mission de définir le cahier des charges et le périmètre de l'étude.

Certificats de qualification professionnelle

Un budget de 1 000 000 F (HT) sera consacré au financement de la conception et de la promotion, comme spécifié en annexe, de 4 certificats de qualification professionnelle intitulés :

Agent technique de maintenance des installations de distribution de boissons en CHD.

Chauffeur-livreur animateur services.

Télévendeur animateur.

Chef de secteur développeur.

La conception et la promotion de ces certificats de qualification professionnelle sont confiées à l'AGEFAFORIA.

Le groupe technique paritaire sur la formation professionnelle sera en charge du suivi et de la validation des référentiels métiers et compétences.

L'AGEFAFORIA est de fait autorisée par les partenaires sociaux de la branche à imputer ces budgets sur le fonds à destination du financement de la politique de formation de branche professionnelle instauré par l'avenant du 6 janvier 1999.

Annexe relative à la création de certificats de qualification professionnelle pour la branche des entrepositaires-grossistes en boissons

En vigueur non étendu

Intitulé des CQP

Agent technique de maintenance des installations de distribution de boissons en CHD.

Chauffeur livreur, animateur services.

Télévendeur animateur.

Chef de secteur développeur.

Objectifs visés

Conception des référentiels nationaux.

Présentation des CQP lors des réunions syndicales régionales de la profession.

Promotion des CQP auprès des acteurs locaux, notamment en région.

Assistance à la négociation de contrats d'objectifs régionaux.

Contenu des travaux

Note de cadrage (contenu type d'un CQP, entreprises à enquêter) et validation par la branche.

Ecriture pour chaque CQP des référentiels métiers et compétences, présentation en groupe technique paritaire et validation.

Ecriture des modalités de mise en oeuvre et de validation du CQP, présentation en groupe technique paritaire et validation.

Communication sur les CQP auprès des antennes de l'AGEFAFORIA et des entreprises de la branche.

Expérimentation des CQP dans des entreprises.

Evaluation.

Organisation des travaux. - Calendrier

Conception des CQP :

Ecriture de la note de cadrage pour la fin novembre 2000 et validation par la branche.

Constitution d'un groupe de travail et construction des référentiels.

Rapport d'étape au groupe technique paritaire. - Première présentation. - Ajustements éventuels fin 2000.

Validation des référentiels par la commission sociale paritaire de la convention collective nationale. - 1er trimestre 2001.

Communication :

Edition des supports de communication sur les CQP créés (livrets CQP, plaquette de communication) et envoi aux entreprises de la branche. - Fin du 1er trimestre 2001.

Présentation des CQP aux représentations régionales de l'AGEFAFORIA. - 1er semestre 2001.

Présentation des CQP aux entreprises lors des réunions syndicales régionales. - 2001.

Promotion :

Promotion des CQP auprès des jeunes demandeurs d'emploi via le réseau des PAIO et des missions locales. - Dès 2001.

Assistances des présidents régionaux à la conclusion de contrats d'objectifs régionaux avec les pouvoirs publics. - A la demande.

Expérimentation et évaluation :

Expérimentation des CQP dans au moins 8 entreprises.

Evaluation. - Capitalisation des expériences mises en oeuvre. - Rapport à la commission sociale paritaire. - 2002.

Avenant du 22 novembre 2000 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération CFTC du commerce, services et force de vente ;

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

La confédération nationale des salariés de France (CNSF) ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Ouverture du droit au capital de temps de formation

Article 1er

En vigueur étendu

Chaque année travaillée dans une entreprise relevant du champ professionnel de la convention collective nationale ouvre un droit individuel à un capital de temps de formation de 35 heures.

Ancienneté requise

Article 2

En vigueur étendu

L'utilisation par le salarié de son capital de temps de formation est subordonnée à une ancienneté d'au moins 4 ans dans une ou plusieurs entreprises relevant de l'article 1er, dont au minimum 1 an de travail effectif dans l'entreprise où il demande à bénéficier d'une action de formation. Ce terme de 4 années d'ancienneté peut s'apprécier au terme de la formation objet de la prise en charge dans le cadre du capital de temps de formation.

Durée de la formation

Article 3 En vigueur étendu

Les formations visées doivent être des formations qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans la classification de la convention collective. Elles doivent avoir une durée minimale de 140 heures.

Accord du 12 février 2001 relatif au régime d'inaptitude à la conduite et au portage

La fédération nationale des boissons FNB,

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération du commerce, des services et forces de vente (FCSVF) CFTC ;
La fédération nationale agroalimentaire (FNAA) CFE-CGC ;
La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabac et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;
La confédération nationale des salariés de France (CNSF),

En vigueur étendu

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des entrepositaires et grossistes en boissons ont réexaminé la garantie inaptitude à la conduite et au portage prévue par avenant n° 96-2 du 8 février 1996 étendu par arrêté ministériel en date du 16 octobre 1996 au profit du personnel non cadre ; il a été convenu que le régime, tel qu'il existait, donnait satisfaction et qu'il devait continuer à être assuré par ISICA Prévoyance.

En conséquence, le présent accord vise à proroger le régime " d'inaptitude à la conduite et au portage " tel qu'il existait jusqu'à maintenant.

Garantie inaptitude à la conduite et au portage

Article 1er En vigueur étendu

La garantie inaptitude à la conduite et au portage instituée par l'avenant n° 91-2 du 2 juillet 1991, étendu par arrêté ministériel en date du 26 octobre 1991 et complété par l'avenant n° 96-2 du 8 février 1996 étendu par arrêté ministériel du 16 octobre 1996 continue à s'appliquer dans les mêmes conditions et pour les mêmes bénéficiaires que ceux visés dans lesdits avenants.

Cotisations

Article 2 En vigueur étendu

Le taux de cotisation inhérent à la garantie inaptitude à la conduite et au portage est de 0,25 % du salaire brut réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Le paiement des cotisations se fait par appel trimestriel à terme échu.

Désignation

Article 3 En vigueur étendu

ISICA Prévoyance (ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09) est désignée comme organisme assureur de la garantie visée au présent accord.

La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant à la garantie susvisée sont confiés à ISICA Prévoyance.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent accord seront réexaminées par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, et ce, dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité

sociale.

Date d'effet

Article 4 En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Seules les entreprises ayant souscrit, antérieurement à la signature du présent accord, un contrat de prévoyance au profit de l'ensemble de leur personnel assurant des garanties plus favorables que les garanties mises en place au sein de la branche, et s'acquittant des cotisations correspondantes, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent accord, tant que ledit contrat sera en vigueur.

Extension

Article 5 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé de la sécurité sociale et au ministère chargé du budget, l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale n° 3121 des entrepositaires et grossistes en boissons et ce, en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Accord du 12 février 2001 relatif au régime de prévoyance

En vigueur non étendu

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des entreprises et grossistes en boissons ont fait le bilan du régime de prévoyance existant pour le personnel de la convention collective nationale et ont notamment considéré que les garanties conventionnelles existantes étaient insuffisantes pour l'ensemble du personnel. Aussi, ont-ils convenu de signer un accord de prévoyance relatif à des garanties décès-IAD, rente éducation, rente de conjoint, incapacité temporaire totale de travail longue maladie, invalidité permanente, au profit du personnel cadre et non cadre.

En conséquence, le présent accord vise à mettre en place un régime de prévoyance pour l'ensemble du personnel de la convention collective nationale n° 3121 des " Entrepositaires, grossistes en boissons ".

Garanties au profit du personnel non cadre

Article 1er En vigueur non étendu

1.1. Garantie décès-invalidité absolue et définitive (IAD)

Décès ou IAD toutes causes :

- célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge : 100 % du salaire brut annuel ;
- marié, partenaire PACS, concubin nommé désigné, sans enfant à charge : 100 % du salaire brut annuel ;
- salarié avec un enfant à charge : 100 % du salaire brut annuel.

Double effet : Sous réserve que la souscription à la présente garantie soit toujours en vigueur au jour du décès du conjoint.

En cas de décès avant l'âge de 60 ans du conjoint survivant non remarié, un second capital égal à 100 % du capital décès toute cause est versé aux enfants restant à charge.

Décès antérieur du conjoint :

Versement d'un capital égal à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

1.2. Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé aux enfants du salarié une rente éducation qui est égale au produit du salaire de référence par un pourcentage défini en fonction de l'âge de l'enfant à charge.

Jusqu'au 12e anniversaire : 6 % du salaire brut annuel ;

Au-delà et jusqu'au 18e anniversaire : 9 % du salaire brut annuel ;

Au-delà et jusqu'au 26e anniversaire, si l'enfant est apprenti, étudiant, au service national ou demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance chômage : 12 % du salaire brut annuel.

Si l'enfant est reconnu invalide en 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale et avant son 21e anniversaire, il lui est versé une rente éducation à hauteur de 6 % du salaire brut annuel jusqu'au 12e anniversaire, 9 % du salaire brut annuel au-delà et jusqu'au 18e anniversaire et 12 % du salaire brut annuel au-delà et ce pendant toute la durée d'invalidité de l'enfant. La rente éducation est donc assimilable à une rente viagère.

1.3. Garantie incapacité temporaire totale de travail

En cas d'incapacité temporaire totale de travail pour maladie, accident, accident de travail ou maladie professionnelle, il est versé au salarié des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, à l'issue d'une période de franchise définie en nombre de jours d'arrêt de travail continu.

Le montant de ces indemnités journalières complémentaires est de 75 % du salaire brut annuel après une franchise de 180 jours.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que l'incapacité de travail est indemnisée par la sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail et cessent à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale et au plus tard au 65e anniversaire du participant.

1.4. Garantie invalidité permanente

En cas d'invalidité permanente classée en 2e ou 3e catégorie, il est versé au salarié des rentes en complément à celles versées par la sécurité sociale, à hauteur de 75 % du salaire brut annuel.

L'invalidité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Il est précisé que dans tous les cas, les versements sont calculés sur le salaire mentionné ci-dessus déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et en aucun cas le salarié ne devra percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Garanties au profit du personnel cadre

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Garantie décès-invalidité absolue et définitive

Décès ou IAD toutes causes :

- célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge : 250 % du salaire brut annuel plafonné à la tranche A ;
- marié, partenaire PACS, concubin, sans enfant à charge : 400 % du salaire brut annuel plafonné à la tranche A ;
- par enfant supplémentaire à charge : 90 % du salaire brut annuel plafonné à la tranche A.

Décès ou IAD accidentel :

Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès IAD toutes causes.

Double effet : Sous réserve que la souscription à la présente garantie soit toujours en vigueur au jour du décès du conjoint.

En cas de décès avant l'âge de 60 ans du conjoint survivant non remarié, un second capital égal à 100 % du capital décès toutes causes est versé aux enfants restant à charge.

2.2. Garantie rente de conjoint

En cas de décès du salarié, il est versé au conjoint survivant une rente telle que définie ci-dessous :

rente de conjoint viagère : 1 % du salaire brut annuel plafonné à la tranche A x (65 - X),

ou

rente de conjoint temporaire : 0,50 % du salaire brut annuel plafonné à la tranche A x (X - 25).

X = âge du participant au moment du décès.

2.3. Garantie incapacité temporaire totale de travail longue maladie

En cas d'incapacité temporaire totale de travail pour maladie, accident, accident de travail ou maladie professionnelle, il est versé au salarié des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, à l'issue d'une période de franchise définie en nombre de jours d'arrêt de travail continu.

Le montant de ces indemnités journalières est de 75 % du salaire brut annuel après une franchise de 180 jours.

2.4. Garantie invalidité permanente

En cas d'invalidité permanente classée en 2e ou 3e catégorie, il est versé au salarié des rentes complémentaires à celles versées par la sécurité sociale à hauteur de 75 % du salaire brut annuel.

L'invalidité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Il est précisé que dans tous les cas, les versements sont calculés sur le salaire mentionné ci-dessus déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et en aucun cas le salarié ne devra percevoir plus que le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Cotisations

Article 3

En vigueur non étendu

Pour le personnel non cadre, les taux de cotisation inhérents aux garanties prévues à l'article 1er du présent avenant sont les suivants :

- garantie décès-invalidité absolue et définitive (IAD) : 0,19 % du salaire brut réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié ;
- garantie rente éducation : 0,18 % du salaire brut plafonné à la tranche A et à la tranche B réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié ;
- garantie incapacité temporaire totale de travail : 0,35 % du salaire brut réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié ;
- garantie invalidité permanente : 0,20 % du salaire brut réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Pour le personnel cadre, les taux de cotisation inhérents aux garanties prévues à l'article 2 du présent avenant sont les suivants :

- garantie décès-invalidité absolue et définitive (IAD) : 0,95 % du salaire brut dans la limite de la tranche A à la charge exclusive de l'employeur ;
- garantie rente de conjoint : 0,55 % du salaire annuel brut limité à la tranche A à la charge exclusive de l'employeur ;
- garantie incapacité temporaire totale de travail longue maladie : 0,30 % du salaire brut réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié ;
- garantie invalidité permanente : 0,15 % du salaire brut réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Le paiement des cotisations se fait par appel trimestriel à terme échu.

Désignation

Article 4

En vigueur non étendu

ISICA Prévoyance (ISICA Prévoyance, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09) est désignée comme organisme assureur des garanties visées au présent avenant à l'exclusion de la garantie rente éducation prévue pour le personnel non cadre et la garantie rente de conjoint prévue pour le personnel cadre.

La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à ISICA Prévoyance.

La rente éducation et la rente de conjoint sont assurées par l'OCIRP, ISICA Prévoyance recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations, et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent accord seront réexaminées par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, et ce, dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Changement d'organisme assureur

Article 5

En vigueur non étendu

En cas de changement d'organisme assureur, les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service, au titre des couvertures décès, incapacité ou invalidité. Les partenaires sociaux s'engageront également à organiser le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives au décès étant au moins égale à celles déterminées par le contrat liant les partenaires sociaux à ISICA Prévoyance.

ISICA Prévoyance s'engagera, quant à elle, à maintenir les rentes en cours à leur niveau atteint.

Date d'effet

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et, de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Seules les entreprises ayant souscrit, antérieurement à la signature du présent accord, un contrat de prévoyance au profit de l'ensemble de leur personnel assurant des garanties plus favorables que les garanties mises en place au sein de la branche, et s'acquittant des cotisations correspondantes, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent accord, tant que ledit contrat sera en vigueur.

Extension

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé de la sécurité sociale et au ministère chargé du budget, l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale n° 3121 des entrepositaires et grossistes en boissons et ce, en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 01-1 du 27 mars 2001 relatif au changement d'intitulé de la convention et à la remise à jour de la classification

La fédération nationale des boissons (FNB).

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération CFTC du commerce, services et force de vente (CSFV) ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération nationale des salariés de France (CNSF) ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC.

En vigueur étendu

Compte tenu de l'évolution de la profession d'entrepositaire grossiste en boissons vers les activités de conseil en consommation hors domicile ;

Compte tenu de l'évolution de cette profession vers la distribution de gros de toutes les boissons dans le circuit économique de la consommation hors domicile ;

Compte tenu des nombreux accords signés entre partenaires sociaux depuis la dernière mise à jour de la convention collective nationale par un protocole d'accord du 21 novembre 1988 ;

Compte tenu de l'évolution des métiers à l'intérieur de cette profession, de l'apparition de nouveaux métiers et nouvelles fonctions et de la réorganisation des entreprises qui en découle,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

L'intitulé de la convention collective nationale devient, à dater de la date d'extension du présent avenant :

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD)

Article 2

En vigueur étendu

L'article 1-1 "Objet et champ d'application" du chapitre Ier "Principes généraux" est ainsi rédigé :

"La présente convention collective règle les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est le commerce en gros de toutes boissons alcoolisées ou non (NAF 51.3J) à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est le "commerce de gros de vins et spiritueux exclusivement" et celles dont l'activité est "les traitements œnologiques et la mise en bouteille associés au commerce de gros".

Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus".

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires, se fondant sur l'article L.132-12 du code du travail, ont décidé de procéder à une remise à jour de la convention collective nationale et de ses différentes annexes.

Cette remise à jour a pour objet :

- de mettre à jour en conformité avec les dispositions de la réglementation sociale parues depuis la dernière mise à jour ;
- de rationaliser sa présentation de celle de ses annexes en intégrant l'ensemble des accords conclus dans le cadre de la négociation collective ;
- d'intégrer la grille complète et simplifiée des classifications annexées au présent avenant, regroupées selon les principales filières "métiers" des entreprises concernées.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que l'annexe "Classifications" prendra effet au 1er mai 2001.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par la convention collective nationale.

Annexe Classifications CCN des distributeurs conseils hors domicile

En vigueur étendu

Grille des qualifications

	Filière	Services Techniques/qualité	Production	Logistique	Administration	Commerciale	
Ouvriers Employés	Coeff.						
	115	Personnel non qualifié à l'embauche					
	130			Aide livreur Manutentionnaire	Employé administratif		
	145			Préparateur Cariste	Standardiste, hôtesse d'accueil Employé administratif 2 ^{ème} niveau	Preneur d'ordre	
	160	Agent de maintenance des installations	Conducteur de machine	Chauffeur-livreur-encaisseur Cariste 2 ^{ème} niveau Préparateur 2 ^{ème} niveau Employé de chai Agent de maintenance entrepôt	Employé de comptabilité débutant Employé administratif expérimenté	Télévendeur Preneur d'ordre animateur	
	175	Agent technique de maintenance	Conducteur de machine 2 ^{ème} niveau Agent de maintenance production Agent technique de production	Chauffeur-livreur-encaisseur Chauffeur routier Agent de maintenance entrepôt confirmé Contrôleur Moniteur cariste	Secrétaire Employé de comptabilité qualifié	Télévendeur confirmé Vendeur-livreur	
	190	Agent technique de maintenance expérimenté	Agent de maintenance production expérimenté	Chauffeur-livreur Animateur services Agent polyvalent d'entrepôt Responsable de stocks spécialisé	Caissier Comptable	Promoteur des ventes	
TAM	200	Technicien installateur	Technicien de production	Technicien logistique	Secrétaire 2 ^{ème} niveau Technicien informatique Assistant gestion ressources humaines Comptable 2 ^{ème} niveau	Télévendeur animateur	
	225	Technicien installateur confirmé Animateur assurance qualité	Animateur d'équipe en production Animateur qualité en production Technicien de laboratoire	Chef d'équipe entrepôt Technicien logistique confirmé	Responsable administratif et comptable Technicien achats Technicien de paye	Responsable clientèle Responsable télévente Assistant commercial produit	
	250	Technicien expérimenté					
	275	Responsable de service maintenance	Contremaître	Chef d'exploitation	Responsable administratif et comptable 2 ^{ème} niveau Responsable informatique	Responsable clientèle confirmé Responsable de l'administration des ventes Animateur des ventes Technicien développeur produit	
Cadres	300	Responsable qualité, sécurité, environnement	Responsable qualité production			Responsable clientèle expérimenté	
	350	Chef de service qualité	Chef de service production	Chef de service logistique	Chef de service administratif et financier Chef de service gestion ressources humaines	Chef des ventes	
	450	Adjoint à directeur qualité	Adjoint à directeur de production	Adjoint à directeur de logistique	Adjoint direction administratif et financier	Adjoint à directeur commercial	
	500	Direction qualité	Directeur de production	Directeur logistique	Directeur administratif et financier Directeur	Directeur commercial	

					des ressources humaines	
	600	Directeur de site				

En vigueur étendu

COEFFICIENT	QUALIFICATION DES EMPLOIS	DEFINITION DES EMPLOIS
115	Personnel non qualifié à l'embauche	Le positionnement d'un salarié dans cette classification ne saurait excéder la durée de la période d'essai contractuelle.
	Filière services techniques qualité	
160	Agent de maintenance des installations	Agent formé à l'entretien courant et à la sanitation des installations en clientèle.
175	Agent technique de maintenance	Agent de maintenance des installations qualifié, chargé en outre du montage des installations en clientèle. L'obtention du CQP d'agent technique de maintenance implique ce niveau de qualification.
190	Agent technique de de maintenance expérimenté	Même qualification que l'agent technique de maintenance, mais avec une expérience d'au moins 5 ans dans une entreprise de la branche professionnelle et une polyvalence sur l'ensemble des équipements.
200	Technicien installateur	Technicien capable de concevoir, réaliser et contrôler l'agencement total des installations en clientèle
225	Technicien installateur confirmé	Technicien d'installation confirmé avec une expérience d'au moins 3 ans.
225	Animateur assurance qualité	Technicien en charge du système qualité de l'entreprise sous la responsabilité du RAQ ou du chef d'entreprise.
250	Technicien expérimenté	Technicien ayant au moins 5 ans d'expérience dans la fonction.
275	Responsable du service maintenance	Technicien d'installation expérimenté qui anime une équipe interne et supervise les intervenants extérieurs.
300	Responsable qualité, sécurité, environnement	Responsable qualité en charge de la gestion du système qualité de l'entreprise, responsable de la traçabilité et de tous les aspects sécurité et environnement.
350	Chef de service qualité	Rattaché au directeur il a la responsabilité de l'animation de la fonction et des équipes de la filière.
450	Adjoint à directeur qualité	Cadre ayant les connaissances nécessaires pour assister le directeur qualité dans ses fonctions et au besoin le suppléer.
500	Directeur qualité	Cadre prenant toutes initiatives nécessaires au bon fonctionnement des services qui lui sont confiés.
	Filière production	
160	Conducteur de machine	Agent chargé de la conduite d'une machine de production, de conditionnement, de palettisation.
175	Conducteur de machine 2e niveau	Agent chargé de la conduite d'un ensemble machines. L'obtention dans le cadre de la formation continue du CQP de conducteur de machines de conditionnement de boissons implique ce niveau de classification.
175	Agent de maintenance production	Ouvrier chargé de l'entretien courant des matériels et installations de production.
175	Agent technique de production	Ouvrier chargé des techniques de préparation des vins ou autres boissons préalablement à leur conditionnement.
190	Agent de maintenance production expérimenté	Agent de maîtrise ayant au moins 5 ans d'expérience dans la fonction.
200	Technicien de production	Technicien qualifié chargé sous la responsabilité d'un cadre, de mettre en oeuvre, ordonnancer et contrôler tout ou partie d'une installation de production.
225	Animateur d'équipe en production	Agent de maîtrise en responsable d'un groupe de production en termes de formation, encadrement, qualité. L'obtention du CQP d'animateur d'équipe en production autorise ce niveau de classification.
225	Animateur qualité en production	Agent de maîtrise en charge du suivi et de la mise en oeuvre des procédures qualité en production.
225	Technicien de laboratoire	Technicien en charge de la réalisation des analyses physicochimiques sur les produits en vue de leur conditionnement.
250	Technicien expérimenté	Technicien ayant au moins 5 ans d'expérience dans la fonction
275	Contremaître	Agent de maîtrise supérieur responsable de tout ou partie de la production d'un site.
300	Responsable qualité production	Responsable qualité en charge de la gestion du système qualité de l'entreprise en production, responsable de la traçabilité et de tous les aspects sécurité et environnement.
350	Chef de service production	Cadre chargé de la production sous la responsabilité du chef d'établissement.
450	Adjoint à directeur de production	Cadre technique ayant toutes les connaissances nécessaires pour assister le directeur de production et au besoin de remplacer temporairement.
500	Directeur de production	Cadre prenant toutes initiatives nécessaires au bon fonctionnement des services qui lui sont confiés, y compris le rôle de chef d'établissement.
	Filière logistique	
130	Aide-livreur	Personnel de livraison chargé de la manutention, à l'exclusion de la conduite de véhicule.
130	Manutentionnaire	Personnel de manutention et de quai (trieur de bouteilles, manutention de caisses, de fûts, etc.).
145	Préparateur	Agent chargé de composer les commandes suivant les directives reçues et de veiller à la conformité des lots ainsi constitués.
145	Cariste	Conducteur d'engin de manutention autoporté effectuant des travaux simples.
160	Chauffeur-livreur -encaisseur	Personnel assurant la livraison, la reprise des emballages, l'encaissement des factures.
160	Cariste 2e niveau	

		Conducteur d'engin de manutention autoporté effectuant des travaux complexes, y compris à l'aide de chariots élévateurs en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6 000 kilogrammes.
160	Préparateur 2e niveau	Préparateur capable d'effectuer tous les travaux de préparation, y compris à l'aide d'un transpalette à conducteur porté et préparateurs de commandes au sol (levée inférieure à 1 mètre). Le cumul des fonctions de préparateur et de cariste entraîne le classement du salarié dans cette catégorie.
160	Employé de chai	Magasinier spécialisé dans les produits vin et alcool.
160	Agent de maintenance entrepôt	Agent chargé de l'entretien courant des matériels et installations.
175	Chauffeur-livreur-encaisseur 2e niveau	Chauffeur-livreur-encaisseur confirmé ayant 3 ans d'expérience dans une entreprise de la branche professionnelle.
175	Chauffeur routier	Personnel titulaire du permis EC, chargé du rentrage et/ou de la livraison des charges palettisées.
175	Agent de maintenance entrepôt confirmé	Agent de maintenance polyvalent ayant 3 ans d'expérience dans une entreprise de la branche professionnelle
175	Moniteur cariste	Cariste expérimenté capable d'assurer et de valider la formation des caristes débutants.
175	Contrôleur	Agent chargé de contrôler la conformité entre les bordereaux de livraison et les chargements des véhicules et, au retour, des emballages vides et des marchandises non livrées. L'exercice de tels contrôles par un cariste entraîne le classement du salarié dans cette catégorie.
190	Chauffeur-livreur animateur service	Chauffeur-livreur-encaisseur expérimenté intégrant dans sa fonction l'ensemble des services apportés à la clientèle. Cette classification fait l'objet d'une reconnaissance par un certificat de qualification professionnelle.
190	Agent polyvalent d'entrepôt	Agent qualifié capable de façon habituelle les tâches d'exploitation courantes. Il peut être également amené à effectuer des livraisons occasionnelles.
190	Responsable de stock spécialisé	Agent spécialisé chargé de la tenue quantitative et qualitative (comptabilité matière) d'un type de stock et d'emballages dans l'entrepôt (alcools, vins, etc.).
200	Technicien logistique	Technicien débutant, assistant du responsable logistique.
225	Technicien logistique confirmé	
225	Chef d'équipe d'entrepôt	Agent qui, placé sous la responsabilité du responsable logistique ou du chef d'entreprise anime une équipe.
250	Technicien expérimenté	Technicien ayant au moins 5 ans d'expérience dans la fonction.
275	Chef d'exploitation	Agent de maîtrise qui anime une équipe et participe à la gestion et à l'organisation d'une exploitation.
350	Chef de service logistique	Cadre en charge de l'animation de la fonction et responsable des équipes de la filière.
450	Adjoint à directeur logistique	Cadre ayant les connaissances nécessaires pour assister le directeur logistique dans ses fonctions au besoin le suppléer.
500	Directeur logistique	Cadre prenant toutes les initiatives nécessaires au bon fonctionnement des services qui lui sont confiés et, le cas échéant, de l'entreprise.
	Filière administration	
130	Employé administratif	Employé chargé d'effectuer des tâches administratives simples.
145	Standardiste hôtesse d'accueil	Employé travaillant sur standard téléphonique, chargé principalement de transmettre des communications.
145	Employé administratif 2e niveau	Employé administratif qualifié.
160	Employé administratif expérimenté	Employé administratif qualifié. Le poste intègre une certaine polyvalence au niveau du standard, de l'accueil et de la télévente.
160	Employé de comptabilité débutant	Employé chargé d'effectuer les opérations comptables élémentaires (clients, fournisseurs, etc.), niveau CAP.
175	Secrétaire	Employé ayant une formation et des qualités permettant d'assister un chef de service.
175	Employé de comptabilité qualifié	Employé chargé de tenir les journaux auxiliaires, de poser et d'ajuster les balances de vérification, de tenir, arrêter et surveiller les comptes.
190	Caissier	Agent chargé en permanence de toutes les opérations de caisse sous la responsabilité du chef d'entreprise ou du chef comptable.
190	Comptable	Employé hautement qualifié traduisant en comptabilité des opérations commerciales, industrielles ou financières. Il est capable de justifier en permanence les soldes des comptes dont il a la charge (niveau BEP).
200	Technicien informatique	Technicien capable de réaliser une chaîne de programmes et de rédiger les dossiers d'exploitation sous la responsabilité du responsable informatique.
200	Assistant gestion ressources humaines	Technicien en charge des problèmes de gestion sociale sous la responsabilité du chef de service gestion ressources humaines.
200	Comptable 2e niveau	Comptable qualifié avec expérience. Le bac professionnel de comptabilité autorise ce niveau de classification.
200	Secrétaire 2e niveau	Collaborateur immédiat d'un chef d'entreprise, d'un administrateur ou d'un directeur : prépare et réunit les éléments de leur travail, assure le secrétariat et suit certains dossiers.
225	Responsable administratif et comptable	Responsable ayant moins de 2 ans d'expérience professionnelle (niveau DUT finance/comptabilité)
225	Technicien de paie	Agent chargé de façon permanente de préparer la paie et les déclarations sociales de l'ensemble du personnel (anime, le cas échéant, une équipe d'employés du bureau de paie et des travaux annexes).
225	Technicien achats	Technicien en charge des négociations d'achat sous le contrôle du chef d'entreprise.
250	Technicien expérimenté	Technicien ayant au moins 5 ans d'expérience dans la fonction
275	Responsable administratif et comptable 2e niveau	Agent ayant une expérience professionnelle de 2 à 3 ans ainsi qu'une première expérience en entreprise (niveau DUT finance/comptabilité).

275	Responsable informatique	Technicien supérieur en charge de la gestion du système informatique de l'entreprise.
350	Chef de service administratif et financier	Cadre qui, placé sous les ordres directs de l'employeur, exerce des fonctions de commandement et de direction de personnel et prend des initiatives dans les limites qui lui ont été fixées.
350	Chef de service gestion et ressources humaines	Cadre qui, placé sous les ordres du directeur des ressources humaines ou du chef d'entreprise exerce des fonctions d'encadrement du personnel et prend des initiatives dans les limites qui lui ont été fixées.
450	Adjoint au directeur administratif et financier	Cadre ayant les connaissances nécessaires pour assister le directeur administratif et comptable dans ses fonctions et au besoin le suppléer.
500	Directeur administratif et financier	Cadre prenant toutes initiatives nécessaires au bon fonctionnement des services qui lui sont confiés et, le cas échéant, de l'entreprise.
500	Directeur des ressources humaines	Cadre prenant toutes initiatives nécessaires au bon fonctionnement des services qui lui sont confiés.
	Filière commerciale	
145	Preneur d'ordre	Employé qui appelle ou visite les clients pour enregistrer les commandes des clients.
160	Télévendeur	En relation avec le commercial, il contacte les clients pour vendre les produits au-delà de la commande passée par téléphone. Il place les promotions en cours et propose des produits de substitution en cas de manquants.
160	Preneur d'ordre	Preneur d'ordre en charge, en outre, de conseiller les clients.
175	Télévendeur confirmé	Télévendeur ayant une connaissance complète des produits et des clients.
175	Vendeur-livreur	Vendeur livrant dans une clientèle préétablie, sans commande préalable ; il encaisse les ventes et les consignations, il établit ses factures et organise ses tournées.
190	Promoteur des ventes	Collaborateur qui peut enregistrer les commandes en visitant la clientèle existante. Il fait part des promotions de l'entreprise des articles de remplacement et signale tous événements pouvant se produire dans la clientèle.
200	Télévendeur animateur	Télévendeur expérimenté ayant une connaissance complète des produits et des clients. Au-delà de la vente des produits par téléphone, il assure un service clientèle, conseille les clients en particulier en l'absence du commercial. Cette classification fait l'objet d'une reconnaissance par un certificat de qualification professionnelle.
225	Responsable clientèle	Vendeur gérant un portefeuille client déterminé en développant le chiffre d'affaires et la marge auprès des clients existants ; il prospecte et remonte les informations concernant les opportunités de nouveaux clients.
225	Responsable télévente	Il coordonne les relations avec les chefs de secteur, le chef de vente, veille à ce que les informations entre les télévendeurs et le reste de l'entreprise soient fluides.
225	Assistant commercial produits	Spécialiste, il anime commercialement une famille de produits.
250	Technicien produit	Animateur commercial produit en charge, en outre, des conseils en clientèle et du développement des ventes.
275	Responsable clientèle confirmé	Au-delà de la gestion et du développement de son portefeuille client il étudie les dossiers et les prestations clients, participe à la conclusion des contrats et en suit l'exécution. Il participe à l'aménagement des tarifs. L'obtention du certificat de qualification professionnelle autorise l'accès à cette classification.
275	Responsable de l'administration des ventes	Collaborateur gérant l'ensemble des dossiers clients, y compris des litiges sur le plan administratif en relation avec le responsable clientèle.
275	Technicien développeur produit	Collaborateur ayant en charge la sélection et le développement de la gamme, il veille à la capacité des produits et des services, à l'animation et à l'information de l'équipe de commerciaux.
275	Animateur des ventes	Animateur d'une équipe de vendeurs.
300	Responsable clientèle expérimenté	Au-delà de la participation au développement des contrats, il conseille ses clients en proposant et développant tout plan d'action aidant à la revente dans le cadre de la politique commerciale définie par l'entreprise.
350	Chef des ventes	Cadre qui exerce, sous la responsabilité de l'employeur, des fonctions de commandement et de direction du personnel commercial, prend des initiatives dans les limites qui lui ont été fixées.
450	Adjoint directeur commercial	Cadre commercial ayant les connaissances nécessaires pour assister le directeur commercial dans ses fonctions et au besoin le suppléer.
500	Directeur commercial	Cadre commercial prenant toutes initiatives nécessaires au bon fonctionnement des services qui lui sont confiés et le cas échéant, de l'entreprise.
600	Directeur de site	

Accord du 30 avril 2002 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans le champ du négoce distributeur de boissons en consommation hors domicile

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire FGA-CFDT ;

La fédération du commerce services et force de vente CSFV-CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et secteurs connexes FGTA-FO ;
La confédération nationale des salariés de France (CNSF) ;
La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

En vigueur étendu

Compte tenu de l'évolution de la profession de négociant distributeur de boissons vers les activités de conseil en consommation hors domicile ;

Compte tenu de l'évolution de cette profession vers la distribution de gros de toutes les boissons dans le circuit économique de la consommation hors domicile ;

Compte tenu de l'évolution des métiers à l'intérieur de cette profession, de l'apparition de nouveaux métiers et nouvelles fonctions et de la réorganisation des entreprises qui en découle ;

Compte tenu de la nécessaire reconnaissance des acquis professionnels au travers du dispositif de validation des acquis de l'expérience pour la délivrance des titres et diplômes ;

Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP),
il a été convenu ce qui suit :

Entreprises et salariés concernés

Article 1er

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et à tous les salariés ou futurs salariés de la profession de distributeur conseil hors domicile. Ils ont pour objet de favoriser la gestion notamment prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires conviennent que chaque initiative de reconnaissance des qualifications par un certificat de qualification professionnelle fera l'objet d'une information de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD). Cette information émanera de l'entreprise impliquée dans le cas d'une action intra-entreprise ou de l'organisation régionale rattachée à la FNB dans le cas d'une action inter-entreprise.

Dans le même esprit, le secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) pourra être saisi par un salarié qui souhaite s'inscrire dans une démarche de reconnaissance de sa qualification par un certificat de qualification professionnelle, que cette démarche s'inscrive dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience ou dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Modalités de création

Article 2

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle sont créés à l'initiative de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale de distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) sur proposition des parties signataires du présent accord et après avis du groupe technique paritaire sur la formation professionnelle tel qu'il résulte de l'accord du 25 janvier 2000.

Ils sont communiqués à l'OPCA de branche et à toute organisation professionnelle intéressée dès leur validation par la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD).

Les parties signataires conviennent de solliciter du Premier ministre dès leur création l'enregistrement de chaque certificat de qualification professionnelle dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Contenus des CQP

Article 3

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle prennent la forme d'un référentiel emploi définissant les caractéristiques générales du métier, les contenus de l'emploi, le champ des relations du poste, ainsi que d'un référentiel de compétences décrivant l'ensemble des ressources (connaissances, savoir-faire, aptitudes...) que doit maîtriser un salarié pour exercer son activité professionnelle avec compétence.

Un cahier des charges complète les référentiels. Il comporte :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en oeuvre du CQP et les domaines de compétence évalués ;
- les conditions de l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, en continu et en finale.

Ce cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient

adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

Validation des épreuves et délivrance des CQP

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 3 avril 2003 BO conventions collectives 2003-36 étendu par arrêté du 7 mai 2004 JORF 18 mai 2004.

Le CQP est organisé autour d'une série d'épreuves permettant de couvrir les différents domaines de compétence du métier.

La délivrance du CQP repose sur la validation de chaque épreuve et non sur une moyenne des performances obtenues aux différentes épreuves.

Pour chaque action CQP, un jury est mis en place. Ce jury comprend :

- un représentant de la fédération nationale des boissons ;
- un représentant des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ;
- un représentant de l'OPCA de branche en charge du projet ;
- un formateur (à titre consultatif).

Le jury peut s'adjoindre les compétences d'experts à titre consultatif. Il se réunit au moins 2 fois, en amont de la démarche pour agréer les épreuves et au terme du parcours qualifiant pour valider les résultats et régler les litiges si besoin.

La participation des représentants patronaux et salariés aux jurys des CQP ainsi que celle des experts s'inscrit dans le cadre défini à l'article 3 de l'accord du 25 janvier 2000 relatif à la création d'un groupe technique paritaire sur la formation professionnelle (accord étendu par arrêté ministériel du 20 juillet 2000).

La totalité des frais (salaires, déplacements, hébergements), engagés par les entreprises de la profession pour leurs salariés membres de jury CQP, sera remboursée sur simple demande à l'OPCA de branche, selon des critères déterminés annuellement. Ceux-ci s'imputeront sur le 0,05 % consacré au financement de la politique de formation de branche professionnelle.

La participation des experts à la démarche CQP sollicitée par le groupe technique paritaire sur la formation professionnelle, lorsqu'ils n'appartiennent pas à la profession (experts de l'OPCA de branche ou autre expert), pourra faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA de branche. Les frais y afférent s'imputeront sur le 0,05 % consacré au financement de la politique de formation de branche professionnelle.

Le jury a notamment pour mission de :

- agréer les épreuves certificatives qui lui sont soumises ;
- participer à la passation des épreuves orales ;
- participer à la recevabilité des candidats au CQP au vu des résultats observés aux différentes épreuves ;
- régler tout litige pouvant survenir dans le cadre de la validation.

La délivrance du CQP relève de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) qui statue sur l'attribution du certificat au vu du procès-verbal du jury.

En cas de validation partielle, le bénéfice des épreuves réussies reste acquis au candidat pour une durée de 5 ans. Dans ce cas, le procès-verbal de délibération du jury indiquera les domaines de compétence qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve.

Les certificats de qualification professionnelle sont imprimés à en-tête de la fédération nationale des boissons et de l'OPCA de branche qui les établira sur demande expresse de la commission paritaire nationale de l'emploi de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD). Les certificats de qualification professionnelle font obligatoirement référence au présent accord.

Champ d'application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le champ des entreprises du commerce de gros de boissons regroupées sous le code APE 51.3 J qui exercent la profession de distributeurs conseils hors domicile. Laquelle profession se caractérise par une activité tournée vers le service (1).

NOTA : (1) Article exclu de l'extension par arrêté du 3 décembre 2002.

Date d'effet et durée de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le lendemain de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Extension

Article 7 En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée dans le champ de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD).

Fait à Paris, le 30 avril 2002.

Avenant du 3 avril 2003 relatif au capital de temps de formation

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération du commerce, service et force de vente CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes des secteurs connexes FGTA-Force ouvrière ;
La confédération nationale des salariés de France (CNSF) ;
La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

En vigueur étendu

il a été établi le présent avenant à l'accord du 14 décembre 1994 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle.

Les textes des articles 3 et 4 de l'avenant n° 97-1 du 18 février 1997 sont remplacés par les textes ci-dessous :

« Article 3

Ancienneté requise

L'utilisation par le salarié de son capital de temps de formation est subordonnée à une ancienneté d'au moins 3 ans dans une ou plusieurs entreprises relevant de l'article 1er, dont au minimum 1 an de travail effectif dans l'entreprise où il demande à bénéficier d'une action de formation. Ce terme de 3 années d'ancienneté peut s'apprécier au terme de la formation objet de la prise en charge dans le cadre du capital de temps de formation.

Article 4

Durée de la formation

Les formations visées doivent être des formations qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans la classification de la convention collective. Elles doivent avoir une durée minimale de 105 heures y compris au maximum 35 heures d'accompagnement individualisé du salarié, notamment consacrées au positionnement des salariés et aux évaluations dans le cas de formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle. »

L'extension du présent avenant sera demandé dans le champ de la convention collective des distributeurs conseils hors domicile.

Avenant n° 4 du 3 avril 2003 à l'accord du 16 février 2000 portant dispositions relatives à la formation obligatoire des chauffeurs-livreurs du négoce distributeur de boissons

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération CFTC du commerce, service et force de vente ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes, des secteurs connexes (FGTA) FO ;
La confédération nationale des salariés de France (CNSF) ;
La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

En vigueur étendu

il est établi le présent avenant à l'accord du 16 février 2000 portant dispositions relatives à la formation obligatoires des chauffeurs-livreurs du négoce distributeur de boissons.

Article 1er En vigueur étendu

Le troisième paragraphe du titre 1er « Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers », point 1, « Personnels concernés », sous-point 1.1 est ainsi rédigé :

« - les autres personnels de l'entreprise appelés à occuper ponctuellement un poste de chauffeur-livreur en distribution locale pendant une durée supérieure à 5 mois par an, consécutifs ou non. Pour l'application de cette dernière disposition, l'année de référence est l'année civile. »

Il est rajouté à ce sous-point et à la suite les 2 paragraphes suivants :

« - les conducteurs routiers dits de « rentrage » pour lesquels, par dérogation au principe ci-dessus, il est convenu de les soumettre aux dispositions applicables aux salariés du transport public routier de marchandises ;

« - les conducteurs routiers mixtes « chauffeurs-livreurs » et « de rentrage » sont concernés par les dispositions applicables aux salariés du transport public routier de marchandises dès lors qu'ils exercent cette dernière activité au-delà de 5 mois par an consécutifs ou non. Pour l'application de cette dernière disposition l'année de référence est l'année civile. En deçà de 5 mois par an, ils sont concernés par les dispositions applicables aux « chauffeurs-livreurs » du négoce distributeur de boissons. »

Article 2
En vigueur étendu

Dans le titre du sous-point 1.2 du point 1, Personnels concernés du titre Ier Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers, le mot article est remplacé par le mot titre.

Article 3
En vigueur étendu

Le troisième paragraphe du titre Ier Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers, point 2, Les dispositions du 1 ne sont pas applicables est ainsi rédigé :

« - aux personnels, à qui a été délivré la FIMO ou l'équivalent FIMO, dans une autre entreprise de la branche professionnelle et qui intègrent une nouvelle entreprise. »

Article 4
En vigueur étendu

Au deuxième paragraphe du sous-point 4.1 du point 4, Réalisation de la formation initiale du titre Ier Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers, les mots travail particulier sont remplacés par les mots formation alternée.

Article 5
En vigueur étendu

Au point 5, Echancier du titre Ier Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers, les quatre premiers paragraphes sont supprimés.

Article 6
En vigueur étendu

Il est inséré au titre Ier « Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers » un point 6 ainsi rédigé :

« 6. Cas particulier des salariés titulaires d'une FIMO « Transport public routier de marchandises » ou attestation reconnue équivalente par décret ministériel :

Les titulaires d'une FIMO « Transport public routier de marchandises » ou attestation reconnue équivalente par décret ministériel obtenue avant leur embauche définitive dans une entreprise du négoce distributeur de boissons devront compléter leur formation initiale minimale à la sécurité dans le délai de 1 an par un module d'une durée de 14 heures spécifique aux risques rencontrés dans la profession du négoce distributeur de boisson.

Cette formation pourra être dispensée dans les conditions du point 4.2 du présent titre. Elle s'appuiera sur le cahier des charges annexé au présent accord. Dans le cas où cette formation est dispensée en entreprise en utilisant les nouvelles techniques de l'information et de la communication - enseignement assisté par ordinateur, e-learning -, l'employeur veillera à s'appuyer sur l'outil pédagogique de branche « Priorité sécurité » dont la mise au point résulte de la volonté de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et dont les objectifs pédagogiques répondent au cahier des charges susvisé. »

Le point 6 « Limitation de validité » devient le point 7 « Limitation de validité ».

Article 7
En vigueur étendu

Au deuxième paragraphe du point 2, Durée et contenu de la formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) du titre II Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers, les termes (1 + 2) sont supprimés.

Article 8
En vigueur étendu

Au point 3, Echancier du titre II Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers, le premier paragraphe est ainsi rédigé :

« Dates limites pour suivre une première formation continue de sécurité :

- 30 juillet 2004 pour les conducteurs nés après le 1er janvier 1953 ;

- 30 juillet 2005, pour les conducteurs nés avant 1953. »

Article 9
En vigueur étendu

Au cinquième point du premier paragraphe du titre III « Attestations de formation initiale et continue », point 1, « Attestations de formation initiale », le mot « est » est remplacé par le mot « serait ».

Le sixième point du premier paragraphe du titre III « Attestations de formation initiale et continue », point 1, « Attestations de formation initiale », est ainsi rédigé :

« Les attestations FIMO « Transport public routier de marchandises » ou attestation reconnue équivalente par décret ministériel détenues par un salarié nouvel embauché ayant effectué sa formation initiale dans une autre branche d'activité vaut attestation de formation initiale au sens du présent accord dès lors que le module complémentaire spécifique aux risques rencontrés dans la profession du négoce distributeur de boissons, tel que défini au point 6 du titre Ier du présent accord, a été suivi dans le délai de 1 an à compter de l'embauche définitive. L'attestation valant FIMO « Négoce distributeur de boissons » est alors délivrée par la branche professionnelle sous la responsabilité de leur entreprise et sur la base de l'attestation de stage délivrée par l'organisme de formation, le moniteur d'entreprise ou le moniteur de branche professionnelle. Dans le cas où cette formation est dispensée en entreprise en utilisant les nouvelles techniques de l'information et la communication - enseignement assisté par ordinateur, e-learning -, l'attestation valant FIMO « Négoce distributeur de boissons » sera délivrée sur la base du rapport de suivi individualisé de l'action de formation édité par le système informatique et cosigné par l'employeur et le salarié. »

Article 10
En vigueur étendu

L'extension du présent avenant sera demandée dans le champ de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile.

Fait à Paris, le 3 avril 2003.

Annexe

En vigueur étendu

Durée : 14 heures continues ou discontinues dans le cas d'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (enseignement assisté par ordinateur, e-learning).

Prérequis : FIMO transport routier de marchandise ou toute FIMO reconnue équivalente par décret ministériel.

Contenu de la formation :

THÈMES ABORDÉS

1. La sécurité dans l'entrepôt :

- les causes des accidents ;
- les comportements à adopter (allées circulatoires, chariots, camions) ;
- issues et moyens de secours ;
- la tenue de travail.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Les chauffeurs-livreurs du négoce distributeur de boissons sont souvent appelés à charger eux-mêmes leur camion, donc à circuler dans l'entrepôt et à utiliser des engins de manutention, ils doivent donc être capables de charger leur camion et de circuler dans l'entrepôt en sécurité pour eux-mêmes et pour les autres personnels.

THÈMES ABORDÉS

2. Gestes et postures :

- le corps humain ;
- les origines des douleurs ;
- les mauvais gestes ;
- les gestes de prévention ;
- utiliser des outils de manipulation.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Les chauffeurs-livreurs manipulent des charges pondéreuses et/ou encombrantes, ils doivent donc être capables de manipuler ces charges sans risque pour leur santé.

THÈMES ABORDÉS

3. La sécurité routière :

- le stationnement en zone urbaine ;
- les comportements à adopter lors du chargement et du déchargement sur la voie publique.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Les chauffeurs-livreurs assurent la majorité de leurs livraisons en milieu urbain, ils doivent donc être capables de stationner leur véhicule en veillant au respect du code de la route et sans dommage aux autres usagers de la chaussée, véhicules et piétons.

THÈMES ABORDÉS

4. La sécurité lors des transports de fonds :

- encaissement ;
- consignes de sécurité.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Les chauffeurs-livreurs peuvent encaisser des fonds en numéraire et transportent ces fonds sur eux durant toute leur journée de travail, ils doivent donc être capables de respecter les consignes de sécurité propres à ces manipulations et à la possession de fonds en numéraire.

THÈMES ABORDÉS

5. La sécurité lors des opérations de descente en cave :

- protocole de sécurité ;
- consignes ;
- tenue de travail ;
- attitudes préventives ;
- rangement des produits en cave - HACCP et hygiène alimentaire.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Les chauffeurs-livreurs peuvent assurer le rangement des produits chez les clients, ils doivent donc être capables de respecter les consignes de sécurité telles qu'elles sont définies dans les protocoles de sécurité et d'utiliser les outils d'assistance à la livraison des boissons les plus usités dans la profession et chez leurs clients. Ils doivent aussi être capables de travailler dans le respect des règles d'hygiène applicables à la profession.

THÈMES ABORDÉS

6. Le risque alcool :

- les effets de l'alcool ;
- la réglementation ;
- les sanctions.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Les chauffeurs-livreurs travaillent dans un environnement sensible dans lequel la vente de boissons alcoolisées est souvent le fondement même de l'activité de leurs clients, ils doivent donc être capables de faire front à l'incitation à la consommation qui pourrait résulter de cette situation et d'adopter les attitudes préventives pour éviter toute incitation.

Accord du 3 avril 2003 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération du commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération nationale des salariés de France (CNSF) ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le 5e paragraphe de l'article 4 est scindé en 2 nouveaux paragraphes ainsi rédigés :

« La participation des représentants patronaux et salariés aux jurys des CQP ainsi que celle des experts s'inscrit dans le cadre défini à l'article 3 de l'accord du 25 janvier 2000 relatif à la création d'un groupe technique paritaire sur la formation professionnelle (accord étendu par arrêté ministériel du 20 juillet 2000).

La totalité des frais (salaires, déplacements, hébergements), engagés par les entreprises de la profession pour leurs salariés membres de jury CQP, sera remboursée sur simple demande à l'OPCA de branche, selon des critères déterminés annuellement. Ceux-ci s'imputeront sur le 0,05 % consacré au financement de la politique de formation de branche professionnelle. »

Article 2

En vigueur étendu

Il est inséré après le 6e paragraphe « nouveau » de l'article 4 un paragraphe ainsi rédigé :

« La participation des experts à la démarche CQP sollicitée par le groupe technique paritaire sur la formation professionnelle, lorsqu'ils n'appartiennent pas à la profession (experts de l'OPCA de branche ou autre expert), pourra faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA de branche. Les frais y afférent s'imputeront sur le 0,05 % consacré au financement de la politique de formation de branche professionnelle. »

Article 3

En vigueur étendu

L'extension du présent avenant sera demandée dans le champ de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD).

Fait à Paris, le 3 avril 2003.

Accord du 13 janvier 2004 relatif à l'apprentissage

La fédération nationale des boissons (FNB).

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération CFTC du commerce, services et force de vente (CSFV) ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes (FGTA) FO ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant fixe, conformément à la législation en vigueur et aux dispositions de l'accord de branche du 14 décembre 1994 sur l'emploi et la formation professionnelle, les modalités de développement de l'apprentissage dans la branche des distributeurs conseils hors domicile, ainsi que les dispositions financières nécessaires pour assurer ce développement.

Les parties signataires entendent souligner la nécessité de promouvoir l'apprentissage comme voie de formation initiale dans la branche professionnelle. En effet, le contrat d'apprentissage leur apparaît comme un moyen d'assurer l'entrée dans l'emploi, de favoriser la meilleure insertion des jeunes et de permettre l'accès aux diverses voies de qualification.

Enfin, les parties signataires conviennent qu'une politique ambitieuse de développement de l'apprentissage suppose de mettre en oeuvre les moyens, adaptés aux objectifs poursuivis.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est inséré, à la fin du point 3. Financement du paragraphe V. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle de l'article 9.0. Emploi, formation professionnelle de la convention collective nationale, les alinéas suivants :

« D'autre part, les parties signataires invitent les entreprises de la branche professionnelle à verser leur taxe d'apprentissage à l'AGEFAFORIA, organisme agréé en qualité de collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) et à collaborer au programme d'actions écoles-entreprises piloté par l'OCTA. Cette collaboration pourra prendre la forme de l'affectation à ce programme d'une fraction du « barème » de la taxe d'apprentissage et/ou d'une participation à certaines actions du programme (conférences, salons, etc.)

Par ailleurs, compte tenu des dispositions relatives à la fongibilité partielle des fonds de l'alternance vers l'apprentissage, 10 % des fonds collectés au titre de 2003 pour les contrats d'insertion en alternance pourront être affectés, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA après consultation du comité d'orientation de la taxe d'apprentissage et de la fongibilité (COTAFO) au financement des CFA dispensant des formations qualifiantes spécifiques au secteur de la distribution des boissons. »

NOTA : arrêté du 4 juin 2004 : La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 1er est étendue sous réserve de l'application de l'article R. 116-25 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an. Les dispositions du présent avenant s'inscrivent dans une négociation globale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle et l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie prenant en compte les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003. La présente négociation devant aboutir à un nouvel accord en 2004.

Avenant n° 2006-02 du 2 janvier 2006 relatif au régime de prévoyance

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération du commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes (FGTA) Force ouvrière ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des distributeurs conseils hors domicile ont réexaminé le régime de prévoyance prévu par l'accord du 14 juin 2002 et étendu par arrêté du 2 décembre 2002 au profit du personnel cadre et non cadre. Ils sont convenus que le régime tel qu'il existait donnait satisfaction et qu'il devait continuer à être assuré par ISICA Prévoyance.

En conséquence, le présent accord vise à proroger le régime de prévoyance tel qu'il existait jusqu'à maintenant suivant les modalités suivantes :

Régime de prévoyance des salariés cadres et non cadres

Article 1er

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance institué par l'accord du 14 juin 2002 et étendu par arrêté du 2 décembre 2002 continue à s'appliquer dans les mêmes conditions et pour les mêmes bénéficiaires que ceux visés dans ledit accord.

Désignation de l'organisme assureur

Article 2

En vigueur étendu

ISICA Prévoyance (Institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09 est désignée comme organisme assureur des garanties visées au présent avenant à l'exception de la garantie rente éducation prévue pour le personnel non cadre et la garantie rente de conjoint prévue pour le personnel cadre.

La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant aux garanties susvisées sont confiés à ISICA Prévoyance.

La rente éducation et la rente de conjoint sont assurées par l'OCIRP (OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris), ISICA Prévoyance recevant délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent accord seront réexaminées par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2006.

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, 2e alinéa, du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date du présent accord un contrat de prévoyance au profit de l'ensemble de leur personnel assurant des garanties à un niveau strictement supérieur aux garanties mises en place au sein de la branche et s'acquittant des cotisations correspondantes ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent accord, tant que ledit contrat sera en vigueur.

Clause pour adhésion tardive

Article 4

En vigueur étendu

En cas d'adhésion intervenant à compter du 1er janvier 2006, ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent accord et adaptera, le cas échéant, le montant des cotisations dues par celle-ci afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de prévoyance.

Extension

Article 5 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé de la sécurité sociale et au ministère chargé du budget l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale n° 3121 des distributeurs conseils hors domicile, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 2 janvier 2006.

Avenant n° 2006-1 du 2 janvier 2006 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération du commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes (FGTA) FO ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile ont réexaminé la garantie inaptitude à la conduite ou au portage prévue par l'accord du 12 février 2001 étendu par arrêté du 11 juin 2002 au profit des catégories de salariés non cadres définies à l'article 2 du présent accord.

Considérant l'utilité sociale de ce régime, les partenaires sociaux ont souhaité le maintenir et le faire évoluer selon les modalités décrites au présent accord.

En conséquence, à sa date d'effet, le présent accord remplace les dispositions antérieures (l'accord du 25 janvier 1991, l'avenant n° 91-2 du 2 juillet 1991, étendu par arrêté ministériel en date du 26 octobre 1991, l'avenant n° 96-2 du 8 février 1996 étendu par arrêté ministériel du 16 octobre 1996 et l'accord du 12 février 2001 étendu par arrêté ministériel du 11 juin 2002).

Le présent accord a pour objet de définir le régime de prévoyance destiné à couvrir les risques d'inaptitude à la conduite ou au portage pour raisons médicales des catégories de personnel des entreprises visées par la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile.

Champ d'application et objet

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile.

Il a pour but d'améliorer le régime de prévoyance pour certaines catégories de salariés qui, compte tenu des conditions d'exercice de leur activité sont exposées au risque de perte de leur emploi par le constat médicalement attesté de l'inaptitude au portage ou à la conduite.

Catégories de personnel bénéficiaire

Article 2 En vigueur étendu

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres, tels qu'ils sont définis dans les catégories et classifications prévues par l'accord du 24 avril 2007 dans l'article " Liste des emplois repères, annexe " titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, à savoir :

- chauffeur-livreur ;
- préparateur ;
- agent de sanitation ;
- technicien qualité.

Risques couverts

Article 3

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance couvre les risques d'incapacité à la conduite ou au portage pour raisons médicales.

L'incapacité doit avoir entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage, soit par retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée, soit par déclaration d'incapacité à la conduite ou au portage par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire.

Compte tenu de la nature particulière du dispositif qui vise à indemniser les conséquences d'une exposition de longue durée à des actes spécifiques, la date de la reconnaissance de l'incapacité à la conduite ou au portage par un médecin expert ou par un médecin arbitre, le salarié concerné doit pouvoir justifier (1) :

-d'être âgé d'au minimum 50 ans ;

-pour les chauffeurs-livreurs, de pouvoir justifier d'une ancienneté minimale de 15 années dans l'emploi de conduite de chauffeur-livreur dans une ou plusieurs entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs CHD ;

-pour les préparateurs, les agents de sanitation et techniciens qualité, de pouvoir justifier d'une ancienneté minimale de 15 années dans une ou plusieurs entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs CHD ;

-de ne pas être en incapacité de travail ou reconnu invalide par la sécurité sociale.

Sont exclus les risques d'incapacité à la conduite ou au portage résultant du fait volontaire du salarié.

La demande de prise en charge est présentée par l'entreprise ou par le salarié lui-même.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.2231-5 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 29 décembre 2014 - art. 1)

Reconnaissance de l'incapacité à la conduite ou au portage

Article 4

En vigueur étendu

Un médecin expert choisi sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux est seul habilité à statuer sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés satisfaisant aux 2 conditions de l'article 3, considérés comme définitivement incapables à la conduite ou au portage.

En cas de désaccord entre l'organisme assureur et le salarié, les 2 parties désignent un médecin arbitre dont la décision est définitive. A défaut d'accord sur la désignation du médecin arbitre, la partie la plus diligente demandera au président du tribunal d'instance de procéder à cette désignation.

Durée de versement des prestations

Article 5

En vigueur étendu

La date d'ouverture des droits à prestations est fixée au 1er jour du trimestre civil au cours duquel est effectué le constat d'incapacité à la conduite ou au portage. Cette date ne pouvant en aucun cas être antérieure à la date d'adhésion de l'entreprise au régime.

Les prestations sont versées tant que le salarié est en situation d'incapacité à la conduite ou au portage, et au plus tard jusqu'à la date où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein de la pension vieillesse du régime général ;

- soit la prise en charge par le régime UNEDIC dans le cadre d'une garantie analogue à la garantie de ressources ;

- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un emploi de conduite ou de portage ;

- soit enfin la cessation de la cause d'incapacité ayant entraîné la perte de l'emploi de la conduite ou de portage.

Montant des prestations

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.1

Dispositions générales

Le montant de la prestation est fonction de la situation du bénéficiaire après la perte de son emploi et de ses ressources. Elle est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que le salarié a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'incapacité et est fixée à 35 % de la base.

La prestation est versée directement au bénéficiaire trimestriellement à terme échu.

Lorsque le salarié déclaré inapte à la conduite ou au portage et bénéficiaire du régime est reclassé dans l'entreprise, ou lorsqu'il perçoit une indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage et éventuellement d'un contrat de prévoyance collective, le montant de la prestation versée ne peut être supérieur à la différence entre :

- d'une part, 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée) que l'intéressé aurait perçue au titre de l'ancien emploi de conduite ou de portage ;

- d'autre part, selon le cas, soit le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels, soit la somme des prestations du régime obligatoire d'assurance chômage et du contrat de prévoyance collective.

En tout état de cause, le salarié ne peut cumuler la présente prestation avec une indemnisation de la sécurité sociale (indemnités journalières ou rente).

Par ailleurs, l'application du présent accord ne peut conduire à un cumul de ses dispositions avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile.

Article 6.2

Maintien et cessation des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéfice du présent régime est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas de suspension du contrat de travail due à un arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail) sous réserve du principe de non-cumul des prestations édicté à l'article 5 ci-dessus.

Le droit à la garantie cesse au moment de la rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations au titre de l'inaptitude à la conduite ou au portage par un organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Revalorisation

Article 7

[En vigueur étendu](#)

Les prestations versées en cas d'inaptitude à la conduite ou au portage sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

Cotisations

Article 8

[En vigueur étendu](#)

Le taux de cotisation inhérent à la garantie d'inaptitude à la conduite ou au portage est de 0,47 % du salaire brut.

Les cotisations au régime sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels des salariés. La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

En cas d'emploi à temps partiel, les cotisations et les prestations sont basées sur la rémunération correspondante.

Désignation de l'organisme assureur

Article 9

[En vigueur étendu](#)

ISICA Prévoyance (Institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue Montholon, 75305 Paris Cedex 9, est désignée comme organisme assureur de la garantie visée au présent accord.

La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant à la garantie susvisée sont confiés à ISICA Prévoyance. Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent accord seront réexaminées par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5

ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La commission se réunit au moins 1 fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que toutes statistiques ou éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin.

Date d'effet

Article 10
En vigueur étendu

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2006.

Clause de sauvegarde

Article 11
En vigueur étendu

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, 2e alinéa, du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit de leurs salariés tels que définis à l'article 2, assurant cette garantie à un niveau strictement supérieur à celui prévu à l'article 3 du présent accord et s'acquittant des cotisations correspondantes, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent accord tant que ledit contrat sera en vigueur.

Clause pour adhésion tardive

Article 12
En vigueur étendu

En cas d'adhésion intervenant à compter du 1er janvier 2006, ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et adaptera, le cas échéant, le montant des cotisations dues par celle-ci afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de la garantie inaptitude à la conduite ou au portage.

Modalités de dénonciation

Article 13
En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Dépôt et extension

Article 14
En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L.132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 2 janvier 2006.

Avenant n° 5 du 12 juin 2007 à l'accord du 16 février 2000 relatif à la formation obligatoire des chauffeurs

La fédération nationale des boissons,

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes (FGTA) FO ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Devant les difficultés rencontrées dans la pratique pour faire suivre aux salariés la formation FCOS prévue au titre II de l'accord, les partenaires sociaux décident

d'adjoindre in fine du titre les dispositions suivantes :

« Lorsque pour des raisons pratiques, les entreprises de la branche ne peuvent faire passer une formation spécifique prévue dans le présent accord, elles pourront avoir recours à une formation générique pour le transport privé de marchandises dans les conditions prévues au chapitre III du décret 2004-1186 du 8 novembre 2004. »

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Accord du 11 décembre 2007 relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération du commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes (FGTA) FO,

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 parties affirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle sous toutes ses formes entre les hommes et les femmes et entendent faire de la mixité professionnelle un atout et un facteur d'enrichissement, de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Il est rappelé à cet égard que la branche a déjà inscrit le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de sa convention collective (art. 9. 4 et 9. 7 de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domiciles).

Pour autant, les parties conviennent qu'à ce jour ces dispositions doivent être complétées dans le sens d'un engagement fort de la branche permettant de favoriser cette égalité. C'est l'objet du présent accord.

Dans cette optique, les parties entendent utiliser le présent accord comme un outil au service de la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Quant à la démarche adoptée, les signataires sont partis d'un constat commun, aux termes duquel il ressort les éléments suivants :

Il y a une problématique d'accès à certains métiers par les femmes salariées par rapport aux hommes. Celle-ci s'explique notamment au regard des caractéristiques propres à certains métiers de la branche.

Ainsi, des métiers tels que ceux d'aide-livreur manutentionnaire, de préparateur cariste, ou de chauffeur-livreur, prépondérants au sein de la profession, entraînent souvent des sujétions physiques importantes qui peuvent expliquer à ce jour le peu d'attrait ou de possibilité qu'exercent ces métiers sur les femmes.

Les entreprises s'engagent à améliorer les conditions de travail inhérentes à ces métiers, notamment en réduisant les sujétions physiques importantes pour que les femmes aient accès à ces emplois.

A ces contraintes physiques se superposent par ailleurs des raisons d'ordre sociologique, plus contingentes, liées à la vision sociale attachée à certains métiers, considérés au sein de la profession comme traditionnellement exercés par les hommes ou les femmes.

Par ailleurs, parce que la négociation professionnelle sur l'égalité hommes / femmes doit être traitée au plus près des préoccupations vécues au jour le jour par les salariés de la branche, les partenaires sociaux sont conscients que le rôle de la branche est de poser les grands principes intéressant la matière. C'est pourquoi, afin d'être pleinement efficace, la négociation collective d'entreprise et les échanges avec le CE devront être le relais naturel de l'accord auprès des entreprises de la branche.

Dans cette perspective, les signataires ont identifié les points suivants comme vecteurs du développement de la réalisation d'une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Chapitre Ier Champ de l'accord

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1. 1 de la convention collective des boissons, distributeurs conseils hors domicile.

Chapitre II Recrutement

En vigueur étendu

Les parties rappellent qu'aux termes de l'article 9. 7 de la convention collective de la branche des boissons, distributeurs conseils hors domicile, interdiction est faite, dans le cadre d'une procédure de recrutement, de mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail

envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

Les parties réaffirment avec force que les seuls critères pouvant être pris en compte dans le cadre d'une procédure de recrutement sont ceux afférents aux compétences professionnelles.

Pour 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 à faible représentation féminine ou masculine (préparation de commandes, livraison, commercial, accueil téléphonique, postes de direction).

De manière générale, le recrutement au sein de l'entreprise doit, à profil équivalent, favoriser la mixité.

Il est demandé aux différents organismes pouvant intervenir dans le placement aux écoles pour les stagiaires de présenter parmi les candidats, à profil équivalent, une part significative de femmes (pour les emplois fortement masculinisés) ou d'hommes (pour les emplois fortement féminisés), selon la compétence requise.

Les entreprises informeront les écoles et les centres de formation dans ce sens.

Afin de mesurer l'avancement des progrès réalisés en matière de recrutement au sein de la branche, des actions de suivi seront réalisées sur la base d'indicateurs prévus par le rapport de branche portant sur la situation comparée hommes / femmes, qui devra rechercher une information par typologie de poste.

L'observatoire des métiers et des qualifications instauré dans la branche pourra être utilisé pour obtenir ces informations.

Chapitre III Promotion et évolution professionnelle

En vigueur étendu

L'article 9.7 précité de la convention collective prévoit l'interdiction de prendre en considération le sexe pour toute mesure, notamment en matière d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle.

Ce principe doit par conséquent se traduire par une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Pour mener à bien cette tâche, l'intitulé des postes prévus, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, ne doit pas conduire à une quelconque discrimination. Les parties y veilleront notamment quant à la description des emplois repères au niveau de la branche.

Les parties soulignent que cette nécessité de garantir une égalité d'évolution professionnelle entre les hommes et les femmes est encore plus prégnante dans les fonctions d'encadrement où les femmes sont encore insuffisamment représentées.

L'expression de l'égalité se fait aussi en termes d'évolution professionnelle, sachant que certains métiers à dominante physique ne peuvent être pourvus indifféremment, l'exception à raison de sujétions importantes ne pouvant être considérée comme discriminatoire. (1)

Les parties soulignent l'importance de prendre des mesures destinées à améliorer des conditions de travail et alléger la pénibilité des postes en réduisant les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Dans les entreprises, les employeurs et les institutions représentatives du personnel prendront les mesures nécessaires pour élargir les possibilités d'emploi au personnel féminin.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 1142-2 du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

Chapitre IV Formation professionnelle continue

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'importance que revêt l'accès des femmes à la formation. Cet élément est déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et d'évolution des qualifications.

Les parties soulignent l'importance que revêt la prise en compte au niveau des entreprises de la branche des contraintes particulières auxquelles peuvent se trouver confrontées les femmes en matière de formation. La prise en compte de ces contraintes doit permettre de dépasser les barrières qui peuvent freiner l'accès à la formation professionnelle.

Notamment, concernant les stages, les entreprises relevant du présent accord s'engagent à respecter une égalité hommes/femmes en termes de nombre et de durée de stages suivis, de la nature de ces stages, des thèmes de formation, etc.

Dans la programmation des actions, les entreprises veilleront à proposer une offre accessible à toutes les catégories, et particulièrement au premier niveau de qualification.

Formations qualifiantes :

Les formations qualifiantes doivent bénéficier de manière égale tant aux hommes qu'aux femmes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel, elles doivent faire l'objet d'une reconnaissance dans la qualification et d'une progression correspondante dans la rémunération.

Enfin, l'établissement d'une égalité concrète d'accès à la formation entre les hommes et les femmes passe nécessairement par la prise en compte des contraintes spécifiques en la matière, particulièrement les contraintes de nature géographique (en raison de l'éloignement de certains lieux de formation, difficilement compatible avec les contraintes familiales).

L'allocation formation sera majorée de 10 % en cas de formation hors temps de travail ou en cas de garde exceptionnelle d'enfant.

Pour ce faire, les parties s'engagent à mettre l'accent au sein de la branche sur le développement de l'enseignement à distance, par le biais notamment des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), dont le bénéfice doit être ouvert indistinctement à tous. Ces stages devront être dispensés sur un lieu proche des lieux de travail et inclus dans la durée du travail.

Chapitre V Maternité, parentalité et paternité

En vigueur étendu

Les parties au présent accord affirment leur engagement à ce que les absences résultant de congés maternité, parental, d'adoption et de paternité n'aient pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Par ailleurs, il est rappelé que le maintien du lien entre le salarié en absence liée à un des congés précités et l'entreprise est fondamental, afin d'éviter tout

relâchement, voire toute exclusion, du lien professionnel avec le salarié en congé.

C'est pourquoi l'accent est mis sur la nécessité de préserver ce lien professionnel.

Pour ce faire, il est convenu que le salarié en congé bénéficiera notamment de l'envoi de l'information générale adressée à l'ensemble des salariés. L'entreprise devra par ailleurs rechercher les modalités concrètes permettant de maintenir ce lien.

Le salarié en congé bénéficiera à sa demande, à l'issue de ce dernier, d'un entretien individuel destiné à préparer conjointement son retour dans l'entreprise. Si ce retour au poste nécessite une formation, celle-ci ne doit pas s'effectuer pendant la durée du congé.

A son retour de congé, le salarié sera réintégré dans le même poste que celui qu'il occupait avant son départ ou dans un poste équivalent, au cas où le poste aurait été supprimé.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avérait nécessaire, il donnera lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi qu'aux droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Plus généralement, les entreprises doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour favoriser l'accès le plus large aux postes de travail qualifié, en faveur du personnel féminin à l'issue du congé maternité.

Une formation professionnelle pourra être proposée pour accéder à une qualification équivalente reconnue. La demande de la salariée ne pourra lui être refusée.

Enfin, en application de l'article 1er de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale, les salariés revenant de congé maternité ou d'adoption bénéficieront d'une garantie d'évolution salariale, à hauteur des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les entreprises déterminent les modalités d'application de cette garantie salariale. Sous cette réserve, il est décidé qu'au sein des entreprises relevant du présent accord et dont le nombre de salariés inclus dans la catégorie professionnelle concernée est inférieur à 5 salariés, la moyenne des augmentations individuelles sera appréciée au regard de la totalité de l'effectif de l'entreprise, et non par rapport à la catégorie professionnelle, cette mesure étant jugée pertinente pour favoriser l'application de la loi.

Chapitre VI Egalité salariale

En vigueur étendu

Les signataires rappellent que le respect du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes est fondamental. Il trouve sa traduction dans l'adage « à travail égal, salaire égal ».

Pour un même niveau de responsabilité, le salaire de base et l'ensemble des éléments de la rémunération doivent être identiques pour les salariés concernés.

Les parties s'attachent en priorité à donner une traduction concrète à ce principe.

C'est ainsi que les définitions des différents niveaux de classifications établis par la branche respectent ce principe et ne sauraient être susceptibles d'entraîner une quelconque discrimination entre les hommes et les femmes. Particulièrement, les niveaux de rémunération ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes dès la conclusion de cet accord et dans tous les cas avant 2010.

Afin d'assister les entreprises dans cette tâche, les parties au présent accord proposent à ces dernières une « démarche » pouvant servir de guide à l'entreprise dans sa recherche de réduction des écarts de salaire entre les hommes et les femmes :

Constat de l'inégalité salariale hommes / femmes

Ce constat passe par la mesure de l'écart résiduel des salaires entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise (l'écart résiduel étant l'écart qui, ne pouvant être expliqué par les effets d'expertise et de structure, apparaît comme non objectivement justifiable).

Afin de pouvoir suivre l'évolution, les entreprises de la branche pourront s'appuyer sur les informations chiffrées issues du rapport portant sur la situation comparée des rémunérations et sur les données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications instauré par la branche.

Engagement de l'entreprise de supprimer les écarts de rémunération

Chaque entreprise devra se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants.

Possibilité pour les entreprises de la branche qui le souhaitent de prévoir une enveloppe financière dédiée en vue de réaliser cette suppression des écarts

Concrètement, c'est par le biais de la formation et de la sensibilisation des entreprises que pourront être mis en avant les principes d'égalité de traitement et de rémunération.

Il est rappelé, en effet, que la démarche initiée au sein de chaque entreprise devra nécessairement s'accompagner d'une sensibilisation du personnel d'encadrement qui est le relais nécessaire à la mise en oeuvre effective de la réduction des écarts de salaires, à la problématique de la suppression des inégalités. Cette sensibilisation pourra se traduire concrètement par des cycles de formation prévus à cet effet.

Chapitre VII Sensibilisation et communication

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 le vecteur indispensable pour traduire concrètement au sein des entreprises de la branche l'application des principes mis en exergue par le présent accord.

C'est pourquoi la branche, les entreprises, ainsi que les organisations syndicales, s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes par des actions de communication en continu.

Pour ce faire, des outils de mesure des écarts de rémunération seront mis en place afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Une sensibilisation à l'application de l'accord sera effectuée au niveau des partenaires sociaux dans les entreprises.

Le suivi de l'accord étant par ailleurs un préalable requis nécessaire à une mise en oeuvre réussie de ce dernier, sera mise en place au sein de la branche une commission de suivi de l'accord, qui se réunira lors de la première année de son application.

Enfin, les actions suivantes seront engagées :

- information de l'ensemble des salariés de la branche sur l'existence et le contenu du présent accord ;
- présentation du présent accord aux représentants des salariés ;
- sensibilisation des directions et encadrements aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle, en sus de l'information précitée, par le biais de formations spécifiques.

Chapitre VIII Révision et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues à l'article L. 132-8 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Aucun accord de moindre niveau ne pourra déroger défavorablement au présent accord.

Chapitre IX Durée de l'accord

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 du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues à l'article L. 135-7 du code du travail.

Accord du 26 février 2008 relatif au régime de prévoyance

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération du commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes (FGTA) FO ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des distributeurs conseils hors domicile ont réexaminé le régime de prévoyance prévu par l'accord du 14 juin 2002, étendu par arrêté du 2 décembre 2002, et complété par l'avenant du 2 janvier 2006, étendu par arrêté du 16 octobre 2006, au profit du personnel cadre et non cadre. Ils ont décidé au vu des comptes de résultats de proroger le régime de prévoyance tout en diminuant les taux de cotisations.

En conséquence, à sa date d'effet, le présent accord remplace les dispositions antérieures (accord du 14 juin 2002, étendu par arrêté du 2 décembre 2002 et avenant n° 2006-02 du 2 janvier 2006, étendu par arrêté du 16 octobre 2006).

Les modalités de l'ensemble du régime de prévoyance sont définies ci-après.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile n° 3121.

Le présent accord s'applique en France métropolitaine.

Article 2

En vigueur étendu

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés cadres et non cadres titulaires d'un contrat de travail, inscrits à l'effectif de l'entreprise et relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) tels que définis à l'article 1.1 de ladite convention collective.

Les catégories cadres et non cadres sont définies de la façon suivante :

- cadres : les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés cadres répondant à la définition de l'article 1er de l'accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications, à savoir les salariés classés à partir du niveau V ;

- non-cadres : les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres répondant à la définition de l'article 1er de l'accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications, à savoir les salariés classés à partir des niveaux I à IV inclus.

Dès lors qu'il est fait mention dans l'un des articles suivants de la notion de cadre ou de non-cadre, c'est à l'une des définitions ci-dessus qu'elle renvoie.

Article 3
En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité permanente totale et définitive, ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès. Le salaire est reconstitué en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Pour les salariés cadres, le salaire pris en considération pour les prestations décès et rente de conjoint est limité à la tranche A.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières et aux rentes d'invalidité est le salaire brut annuel (tranches A et B) soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié.

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 3 fois celui-ci.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord institue au profit des salariés cadres et non-cadres au sens de l'article 2 les garanties suivantes.

NOTE : ces dispositions s'appliquent aux prestations liées à un événement survenu à compter du 1er janvier 2014 inclus.

Article 4.1
En vigueur étendu

En cas de décès ou d'invalidité permanente totale et définitive d'un salarié, il sera versé les prestations suivantes :

GARANTIES DES SALARIÉS NON CADRES	DÉTERMINATION DE LA PRESTATION
Décès ou invalidité permanente totale et définitive toutes causes : En cas de décès d'un salarié avant sa mise ou son départ à la retraite.	100 % du salaire de référence
Double effet : Si le conjoint ou la personne liée au salarié par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital est versé aux enfants restant à charge, réparti par parts égales entre eux.	100 % du capital décès toutes causes
Prédéces du conjoint : En cas de prédécès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire, versement au salarié d'une allocation.	200 % du PMSS
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.	

GARANTIES DES SALARIÉS CADRES	DÉTERMINATION DE LA PRESTATION
Décès ou invalidité permanente totale et définitive toutes causes :	
Célibataire, veuf, divorcé.	250 % du salaire de référence (TA)
Marié, partenaire Pacs, concubin.	400 % du salaire de référence (TA)
Majoration par enfant à charge	90 % du salaire de référence (TA)
Décès ou invalidité permanente totale et définitive accidentel.	Versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès toutes causes.
Double effet : Si le conjoint ou la personne liée au salarié par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède, simultanément ou postérieurement au décès du salarié, un nouveau capital est versé aux enfants restant à charge, réparti par parts égales entre eux.	100 % du capital décès toutes causes (hors majoration accident)
TA : partie du salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale.	

En cas d'invalidité permanente totale et définitive, le salarié perçoit un capital d'un montant identique à celui prévu en cas de décès. Est considéré en situation d'invalidité permanente totale et définitive le salarié reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide de 3e catégorie, en application de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit comme victime d'accident du travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Le paiement du capital en cas d'invalidité permanente totale et définitive met fin à la garantie décès.

Enfants à charge :

Pour le versement de la majoration du capital décès, invalidité permanente totale et définitive et la garantie double effet, sont considérés à charge les enfants à charge au sens fiscal ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement. Les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent, bénéficient également d'une majoration familiale.

Concubin, partenaire de Pacs :

Le contrat de Pacs doit avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant la date de décès du salarié sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec

celui-ci d'au moins 2 ans avant son décès.

Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il doit être, au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Bénéficiaires du capital décès, invalidité permanente totale et définitive :

Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente totale et définitive ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé judiciairement ni divorcé, ou à défaut au partenaire de Pacs, ou à défaut au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants du salarié, par parts égales ;
- à défaut, aux ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux autres héritiers du salarié, par parts égales.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée ou à son représentant légal.

Article 4.2

En vigueur étendu

Une garantie rente éducation est établie pour les enfants des salariés non cadres tels que définis à l'article 2 selon les conditions d'âge ci-dessous :

- jusqu'au 12e anniversaire : 6 % du salaire brut TA-TB ;
- de 12 ans au 18e anniversaire : 9 % du salaire brut TA-TB ;
- de 18 ans au 26e anniversaire si poursuite d'études par l'enfant : 12 % du salaire brut TA-TB.

Cette garantie est allouée aux enfants à charge dont le salarié est décédé ou en invalidité 3e catégorie au sens de l'article 4.5 du présent accord.

Elle est doublée pour les orphelins de deux parents.

A compter du 1er janvier 2014, le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 500 €.

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

NOTE : ces dispositions s'appliquent aux prestations liées à un événement survenu à compter du 1er janvier 2014 inclus.

Article 4.3

En vigueur étendu

Une garantie rente de conjoint est établie au bénéfice des conjoints survivants des salariés cadres tels que définis à l'article 2 et selon les conditions ci-dessous :

- garantie viagère : 14 % du salaire brut TA ;

- garantie temporaire : 7 % du salaire brut TA.

On entend par conjoint survivant le conjoint marié survivant, ou à défaut le partenaire de Pacs ou à défaut le concubin notoire, libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Rente de conjoint viagère : il est versé au conjoint survivant une rente viagère immédiate. Le versement de cette rente cesse à la date du décès du conjoint survivant.

A compter du 1er janvier 2014, le montant annuel de la rente viagère ne pourra être inférieur à 2 000 €.

Rente de conjoint temporaire : en complément de la rente viagère, il est garanti à son profit le versement d'une rente temporaire annuelle versée du jour du décès du salarié jusqu'au départ à la retraite.

A compter du 1er janvier 2014, le montant annuel de la rente temporaire ne pourra être inférieur à 1 000 €.

Le versement de la rente temporaire cesse lorsque le conjoint se remarie ou décède.

NOTE : ces dispositions s'appliquent aux prestations liées à un événement survenu à compter du 1er janvier 2014 inclus.

Article 4.4 En vigueur étendu

En cas d'incapacité temporaire totale de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident. Il sera garanti des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles.

Le montant des prestations et la durée de l'indemnisation sont définis comme suit :

GARANTIES DES SALARIÉS CADRES et salariés non cadres	DÉTERMINATION DE LA PRESTATION
La garantie intervient à compter du 181e jour d'arrêt de travail continu.	75 % du salaire de référence

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que l'incapacité de travail est indemnisée par la sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail, et cessent lors de la reprise du travail, lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle, au décès, à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale.

Article 4.5 En vigueur étendu

La garantie a pour objet le versement :

- de rentes en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue pendant la période d'affiliation et ouvrant droit aux rentes d'incapacité prévues par les articles L. 434-1 et suivants du code de la sécurité sociale ;

- de rentes en cas d'invalidité permanente consécutive à une maladie ou à un accident survenu pendant la période d'affiliation et ouvrant droit à la pension d'invalidité prévue à l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale.

Les prestations, servies sous la forme de rentes, sont exprimées en pourcentage du salaire de référence :

GARANTIES DES SALARIÉS CADRES et salariés non cadres	DÉTERMINATION DE LA PRESTATION
Invalidité permanente classée en 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale.	75 % du salaire de référence

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Les prestations sont calculées sous déduction des prestations brutes calculées par la sécurité sociale, du salaire éventuellement perçu par le salarié au titre d'une activité réduite, des prestations versées au titre d'un autre régime complémentaire de prévoyance.

Le cumul de ces prestations ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler normalement.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse (au sens notamment des art.L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale) ou du décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

Article 4.6 En vigueur étendu

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéficiaire du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas de suspension du contrat de travail due à un arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à la garantie cesse au moment de la rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance par l'organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 4.7 En vigueur étendu

4.7.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 2 bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles 4.1 à 4.5 ci-dessus.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

4.7.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 3 ci-dessus pour les salariés en activité et pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

4.7.3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 4.4 ci-dessus interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 180 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

4.7.4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur (1).

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.

C'est auprès de l'organisme assureur que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

-lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;

-dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur 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 de la sécurité sociale en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

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.

4.7.5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 6 ci-dessous.

Les parties conviennent d'une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent dispositif (1er juin 2015).

A l'issue de ce délai, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi par les organismes assureurs et présenté à la commission paritaire des distributeurs conseils hors domicile en vue d'examiner la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement des cotisations.

4.7.6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

-les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;

-les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

4.7.7. Révision du dispositif de portabilité

En cas d'évolution des conditions légales ou conventionnelles, le présent dispositif sera amendé par avenant.

(1) Les termes « sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur » mentionnés à l'article 4.7.4 relatif à la durée et à la portabilité sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale qui ne conditionne pas le bénéfice du maintien des garanties au fait que l'ancien salarié ait été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

Article 5 En vigueur étendu

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général d'ISICA Prévoyance.

Les rentes éducation et les rentes de conjoint sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP désigné à l'article 7 du présent accord.

Article 6 En vigueur étendu

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de cotisation salarié non cadre	Taux de cotisation salarié cadre
Décès/ invalidité permanente totale et définitive	0,18	0,95 TA
Rente éducation	0,15	-
Rente de conjoint	-	0,55 TA
Incapacité de travail	0,32	0,30
Invalidité	0,20	0,15
Total	0,85	1,95

A compter du 1er juillet 2015

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de cotisation salarié non cadre	Taux de cotisation salarié cadre
Décès/ invalidité permanente totale et définitive	0,18	0,95 TA
Rente éducation	0,15	-
Rente de conjoint	-	0,55 TA
Incapacité de travail	0,25	0,25

Invalidité	0,30	0,21
Total	0,88	1,96

Les cotisations sont assises sur les salaires annuels bruts sur TA et TB sauf mention spécifique.

Les cotisations des salariés non cadres sont prises en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Les cotisations des garanties décès et rente de conjoint des salariés cadres sont prises en charge à 100 % par l'employeur.

Les cotisations des garanties incapacité de travail et invalidité des salariés cadres sont prises en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Article 7 En vigueur étendu

ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, est désignée pour assurer et gérer les garanties décès, incapacité de travail et invalidité prévues au présent accord.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désignée pour assurer la garantie rente éducation et la garantie rente de conjoint. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et gérer les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront réexaminées par la commission nationale paritaire au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que toutes les statistiques ou éléments concernant le régime dont elle pourrait avoir besoin.

Article 8 En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les prestations incapacité de travail, invalidité permanente, les rentes éducation et les rentes de conjoint en cours de service seront maintenues au sein de l'entreprise à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs quittés (ISICA Prévoyance, OCIRP). Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.

Les salariés en incapacité de travail avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent accord par ISICA Prévoyance et l'OCIRP. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, aux termes desquelles la couverture du risque décès doit inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

(Arrêté du 1er décembre 2008, art. 1er)

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord prend effet au 1er avril 2008. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, 2e alinéa, du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit de l'ensemble de leur personnel assurant des garanties à un niveau strictement supérieur aux garanties mises en place au sein de la branche et s'acquittant des cotisations correspondantes, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent accord, tant que ledit contrat sera en vigueur.

Article 10 En vigueur étendu

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, 2e alinéa, du code de la sécurité sociale, les entreprises, ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit des salariés visés par le présent accord assurant des garanties à des niveaux strictement supérieurs à ceux prévus à l'article 4 du présent accord, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent accord, tant que ledit contrat sera en vigueur.

Article 11 En vigueur étendu

En cas d'adhésion intervenant à la date d'effet du présent accord, ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et portant sur les garanties couvertes par le présent accord, et adaptera, le cas échéant, le montant des cotisations dues par celle-ci afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du

régime de prévoyance.

Article 12
En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 13
En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.
Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Avenant n° 2008-1 du 26 février 2008 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération du commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes (FGTA) FO ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile ont réexaminé la garantie inaptitude à la conduite ou au portage prévue par l'avenant n° 2006-1 du 2 janvier 2006 étendu par arrêté du 22 juin 2007 au profit des catégories de salariés non cadres définies à l'article 2 de l'avenant susvisé.

Considérant l'utilité sociale de ce régime, les partenaires sociaux ont souhaité le maintenir tout en apportant les modifications décrites ci-après.
En conséquence, le présent avenant modifie les articles 3 et 6 de l'avenant n° 2006-1 du 2 janvier 2006 étendu par arrêté du 22 juin 2007.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile.

Article 2
En vigueur étendu

L'article 3 « Risques couverts » est modifié comme suit :

« Le régime de prévoyance couvre les risques d'inaptitude à la conduite ou au portage pour raisons médicales.

L'inaptitude doit avoir entraîné la perte de l'emploi de conduite ou de portage, soit par retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée, soit par déclaration d'inaptitude à la conduite ou au portage par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire.

A la date de la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite ou au portage par un médecin expert ou par un médecin arbitre les salariés doivent justifier :

- d'être âgé d'au minimum 50 ans ;

- pour les chauffeurs-livreurs, d'une ancienneté minimale de 15 ans dans un des emplois de conduite définis à l'article 2 de l'avenant du n° 2006-1 du 2 janvier 2006 dans une ou plusieurs entreprises ;

- pour les autres catégories de salariés visés à l'article 2 de l'avenant du n° 2006-1 du 2 janvier 2006, d'une ancienneté minimale de 15 ans dans une ou plusieurs entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile ;

- de ne pas être en incapacité de travail ou reconnu invalide par la sécurité sociale.

Sont exclus les risques d'inaptitude à la conduite ou au portage résultant du fait volontaire du salarié.

La demande de prise en charge est présentée par l'entreprise ou par le salarié lui-même. »

L'article 6 « Montant des prestations » est modifié comme suit :

« Le montant de la prestation est fonction de la situation du bénéficiaire après la perte de son emploi, de ses ressources et de son âge.

La prestation est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que le salarié a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude.

Le montant maximum de la prestation dépend de l'âge du bénéficiaire à la date d'ouverture des droits à prestations :

- bénéficiaire âgé de moins de 55 ans : 25 % de la base pendant 2 ans, 35 % ensuite ;
- bénéficiaire âgé de 55 ans et plus : 25 % de la base pendant 3 ans, 35 % ensuite.

La prestation est versée directement au bénéficiaire trimestriellement à terme échu.

Lorsque le salarié inapte à la conduite ou au portage et bénéficiaire du régime est reclassé dans l'entreprise, ou lorsqu'il perçoit une indemnisation des ASSEDIC et éventuellement d'un contrat de prévoyance collective, le montant de la prestation versée ne peut être supérieur à la différence entre :

- d'une part, 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée) que l'intéressé aurait perçue au titre de l'ancien emploi de conduite ou de portage ;
- d'autre part, selon le cas, soit le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels, soit la somme des ASSEDIC et du contrat de prévoyance collective.

En tout état de cause, le salarié ne peut cumuler la présente prestation avec une indemnisation de la sécurité sociale (indemnités journalières ou rente).

Par ailleurs, l'application du présent accord ne peut conduire à un cumul de ses dispositions avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile. »

Article 3

En vigueur étendu

Le taux de cotisation inhérent à la garantie d'inaptitude à la conduite ou au portage est de 0,47 % du salaire brut.

Les cotisations au régime sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels des salariés. La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

En cas d'emploi à temps partiel, les cotisations et les prestations sont basées sur la rémunération correspondante.

Article 4

En vigueur étendu

ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue Montholon, 75305 Paris Cedex 09, est désignée comme organisme assureur de la garantie visée au présent accord.

La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant à la garantie susvisée sont confiés à ISICA Prévoyance.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime d'inaptitude à la conduite ou au portage ainsi que toutes statistiques ou éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er avril 2008.

Article 6

En vigueur étendu

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, 2e alinéa, du code de la sécurité sociale, les entreprises, ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit de leurs salariés tels que définis dans l'article 2 assurant cette garantie à un niveau strictement supérieur à celle prévue à l'article 3 du présent accord et s'acquittant des cotisations correspondantes, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent accord, tant que ledit contrat sera en vigueur.

Article 7

En vigueur étendu

En cas d'adhésion intervenant à la date d'effet du présent avenant, ISICA Prévoyance procédera à l'analyse du risque propre à l'entreprise concernée et adaptera, le cas échéant, le montant des cotisations dues par celle-ci afin d'éviter tout déséquilibre éventuel du régime de la garantie inaptitude à la conduite ou au portage.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 9
En vigueur étendu

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application de l'article L. 133-1 et suivants du code du travail.

Accord du 12 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors

FNB.

FGA CFDT ;

CFTC ;

FGTA FO ;

CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

L'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue pour notre pays un enjeu majeur, compte tenu des constats démographiques et un levier de croissance à moyen terme et long terme pour les entreprises de la branche.

Il convient de souligner l'importance de l'expérience et des connaissances détenues par les salariés seniors, éléments de richesse de l'entreprise devant être reconnus, préservés et transmis.

Compte tenu de la structure de la pyramide des âges propre à la branche professionnelle (30 % des salariés de la profession ont plus de 45 ans), le présent accord souhaite participer à l'évolution nécessaire des mentalités collectives vis-à-vis des seniors dans le monde du travail en favorisant leur accès et leur maintien dans l'emploi jusqu'à leur retraite à taux plein.

En conséquence, les parties signataires entendent que les mesures prises dans le cadre de cet accord favorisent le maintien et l'élévation du taux d'emploi des salariés seniors de la profession.

Par le présent accord, les entreprises de la branche s'engagent :

- à prendre toutes les mesures nécessaires pour élever leur taux d'emploi des seniors ;
- à donner aux salariés des perspectives d'évolution, notamment dans leur seconde partie de carrière ;
- à sécuriser les parcours professionnels par la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de l'entretien professionnel à partir de 45 ans ;
- à développer le tutorat pour permettre aux salariés seniors de transmettre leur savoir ;
- à soumettre des possibilités d'aménagement de fin de carrière de leurs salariés pour éviter l'usure au travail ;
- et, d'une manière générale, à mettre en place des pistes en vue d'un plan d'actions pour l'emploi et la formation des seniors, cela, fruit d'un dialogue social constructif et responsable.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, ainsi que des dispositions légales sur ce sujet, issues de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008.

Article 1er
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux entendent par senior les collaborateurs âgés de plus de 50 ans pour l'accès à l'emploi et de plus de 55 ans pour le maintien dans l'emploi.

Article 2
En vigueur étendu

Dans les entreprises de la profession, la part des salariés âgés de 55 ans et plus est égale à environ 6 % des effectifs salariés (source : observatoire des DCHD).

Les partenaires sociaux se fixent l'objectif d'élever entre 10 % à 15 % ce taux d'ici à 2012.

Face à ce constat, les signataires du présent accord s'accordent à encourager le maintien de 100 % des seniors dans l'entreprise jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein, et ce chaque fois que possible, compte tenu des souhaits et aptitudes physiques des salariés concernés.

Article 3
En vigueur étendu

3.1. Anticipation dans l'évolution des carrières professionnelles (salariés de plus de 45 ans)

Il est rappelé aux entreprises de la branche l'importance de déployer une démarche de personnalisation des parcours professionnels en inscrivant ces derniers dans la durée, afin de développer, concernant les seniors :

- leur possibilité d'évolution de carrière ou de maintien dans l'emploi ;

- leur possibilité de mobilité professionnelle interne ou externe ;
- l'aménagement de leur fin de carrière.

Les entreprises se doteront de moyens favorisant le maintien dans l'emploi des seniors et recueilleront toutes les informations utiles à une connaissance précise des compétences de ceux-ci. Ces informations pourront notamment être recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel de 2e partie de carrière.

A partir de l'ensemble des informations recueillies, les entreprises de la branche mettront en oeuvre des dispositifs de formation de nature à favoriser leur sécurisation professionnelle dans leur emploi, la préparation de leur évolution dans leur emploi ou vers un nouvel emploi.

Un entretien professionnel de deuxième partie de carrière est proposé à tout salarié à partir de 45 ans par son responsable hiérarchique et renouvelable par la suite au moins tous les 5 ans, selon le souhait du salarié.

Cet entretien a pour objet de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et de leurs perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et est organisé par un responsable ayant reçu une formation adéquate.

Il se déroule pendant le temps de travail et doit donner lieu à une synthèse écrite confidentielle et signée par les deux parties.

Cet entretien pourra permettre d'identifier les besoins en matière de formation, tant pour adapter le salarié dans son emploi actuel que pour favoriser le cas échéant l'évolution vers un autre emploi.

La branche professionnelle se donne comme objectif que 100 % des collaborateurs d'au moins 45 ans bénéficient d'un entretien professionnel pour la 2e partie de carrière.

Tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté de 1 an, de la possibilité d'un bilan de compétences.

S'il le souhaite, le salarié peut se faire accompagner pour ces différents entretiens d'un salarié appartenant à l'entreprise.

Un plan d'action spécifique ainsi qu'un calendrier de mise en oeuvre seront définis en vue de l'aménagement des postes à risque.

3.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'amélioration des conditions de travail est essentielle pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Il convient de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ou leur reclassement, les entreprises de la branche engageront dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord :

- la réalisation d'une cartographie des seniors dans chaque entreprise ;
- une réflexion dans le but d'aboutir à une réelle amélioration des conditions de travail des seniors, à chaque fois qu'un besoin spécifique aura été identifié, cela quelle que soit leur catégorie, afin de mettre en oeuvre des plans d'actions destinés à aménager les postes comportant des facteurs de risques ou d'usure professionnelles.

Le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront associés à cette démarche. A chaque fois que le besoin sera identifié l'expertise d'un ergonome pourra être requise.

Des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors seront également développées (prise en compte des aspects d'ergonomie, organisation du travail ...) en s'appuyant sur les ressources internes (CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel, médecin du travail, responsable en charge des aspects techniques ...) et externes (CRAM, ARACT ...).

Une visite médicale annuelle sera prévue pour les travailleurs de 50 ans et plus qui le souhaitent. (1)

Les entreprises de la profession sont invitées à enrichir le document unique d'évaluation des risques de ces actions.

Le CHSCT ou, à défaut, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel seront également associés :

- à l'identification des principaux facteurs de pénibilité et de stress ;
- à l'identification des solutions d'adaptation ;
- et au suivi.

Une attention particulière sera portée aux postes occupés par les salariés de plus de 50 ans.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT, visé à l'article L. 4612-16 du code du travail, lorsqu'il existe, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

En cas d'inaptitude d'un senior, 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 équivalent.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié bénéficiera des dispositions prévues à l'article 6.5 de la convention collective prévoyant une garantie de salaires en cas de déclassement.

Le salarié bénéficiera, le cas échéant, des actions de formation nécessaires à ce reclassement.

Les seniors concernés par cette procédure garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification en fonction de leur capacité à l'occuper.

3.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Une part significative de la formation professionnelle continue doit être réservée aux seniors.

Les CQP développés dans la branche peuvent constituer un parcours de reclassement adapté aux salariés seniors qui peuvent par ce biais évoluer vers des postes nécessitant une grande expérience de la clientèle tout en comportant moins de contrainte physique. La VAE doit être considérée comme un moyen d'accès à ces CQP.

Les demandes de formation présentées par les salariés âgés de 45 ans et plus pour faciliter leur employabilité bénéficieront d'une priorité d'examen et d'accès par l'entreprise.

Les besoins spécifiques en formation des salariés seniors devront être identifiés et faire l'objet d'une affectation spéciale au plan de formation général de l'entreprise.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à l'accord de branche sur la formation professionnelle du 15 novembre 2006, la période de professionnalisation est l'outil à privilégier pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans. Les parties signataires se fixent l'objectif de faire évoluer le taux de période de professionnalisation des salariés visés ci-dessus, sachant que ce taux est actuellement de 13 %.

Les parties signataires affirment le caractère prioritaire qu'elles entendent donner aux salariés de plus de 45 ans dans l'accès au dispositif dans la période de professionnalisation.

3.4. Aménagement des fins de carrière

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'à celles de l'accord signé dans la branche le 29 avril 1999, le dispositif du compte épargne-temps, lorsqu'il existe au sein d'une entreprise, peut être utilisé par les seniors comme congé de fin de carrière.

Dans ce cas, les droits du salarié devront être majorés, exclusivement en temps, par l'entreprise de :

- 10 % pour les congés inférieurs à 3 mois ;
- 15 % pour les congés compris entre 3 et 6 mois ;
- 20 % pour les congés supérieurs à 6 mois.

De plus, afin d'accroître leurs droits au congé de fin de carrière, les seniors qui le souhaitent pourront demander à transformer leur indemnité de départ en retraite en congé de fin de carrière.

Dans l'hypothèse où l'aménagement du temps de travail pour le salarié senior conduirait avec l'accord de l'employeur à un passage à temps partiel, celui-ci ne pourra conduire à l'accomplissement d'un horaire de travail inférieur à 60 % de la durée légale du travail. (2)

En cas d'aménagement du temps de travail selon les modalités ci-dessus, la rémunération des seniors sera progressivement adaptée sur 12 mois par le versement d'un complément de rémunération égale à :

- 75 % du différentiel entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire pendant les 4 premiers mois ;
- 50 % du différentiel pendant les 4 mois suivants ;
- 25 % du différentiel pendant les 4 derniers mois.

Afin de garantir les droits en matière de retraite des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail de fin de carrière, les cotisations d'assurances vieillesse et retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein.

Les employeurs prendront en charge le surplus des cotisations patronales.

3.5. Transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.

Elles souhaitent rappeler l'importance de ce dispositif, notamment dans le cadre des formations en alternance (contrat/ période de professionnalisation, apprentissage).

De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier, au même titre que les autres tuteurs, d'un aménagement de son temps de travail et d'une formation adéquate pour exercer sa mission.

Les seniors expérimentés pourront être sollicités pour participer à des jurys d'examen (CQP, etc.).

3.6. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Les parties souhaitent rappeler l'importance des règles suivantes en matière de recrutement et de gestion des seniors dans l'entreprise :

Les entreprises veilleront à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse dans leurs offres d'emploi et propositions de mutation interne.

Elles s'assureront de l'absence de discrimination relative à l'âge en matière de recrutement, gestion des carrières, formation, rémunération en privilégiant l'appréciation des compétences, capacité professionnelle et aptitude requise appréciées en dehors de tout présupposé lié à l'âge.

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises que le contrat de professionnalisation doit être le dispositif prioritaire permettant la réinsertion du salarié âgé de plus de 45 ans, privé d'emploi.

(1) Alinéa exclu de l'extension, du fait de son caractère trop général, ne prend pas en compte la spécificité des emplois en ce qu'il est contraire à la politique générale de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail, et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une consommation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés.

(Arrêté du 20 décembre 2010, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-6 du code du travail.

(Arrêté du 20 décembre 2010, art. 1er)

Article 4 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler la particularité du personnel d'encadrement, eu égard au degré de responsabilité qui leur incombe. Ainsi, il est évident que la baisse du temps de travail des seniors doit avoir une incidence sur l'aménagement de leur responsabilité.

C'est pourquoi il est envisagé de conditionner la responsabilité du personnel senior appartenant à l'encadrement à leur présence effective sur le lieu de travail.

A cet effet, une délégation de pouvoir, dont les conditions restent à définir, pourra être mise en oeuvre en cas d'absence du senior.

Dans le cas de réduction individuelle du temps de travail d'un salarié senior dans une fonction s'accompagnant d'une délégation de responsabilité, les parties veilleront à adapter celle-ci à la situation nouvelle résultant de la moindre présence du salarié à son poste de travail, de telle sorte que le salarié senior ne se voie imposé une sujétion excédant ses responsabilités réelles, et que l'effectivité de la délégation soit préservée.

Article 5 En vigueur étendu

Les indicateurs sont ceux de l'observatoire des DCHD qui devra tenir compte dans ses rubriques de ce nouvel objectif.

Article 6 En vigueur étendu

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un comité du suivi du présent accord sera mis en place.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement seront déterminées dans chaque entreprise.
Au niveau de la branche professionnelle, un suivi régulier du présent accord sera effectué au sein de la commission sociale paritaire et de la CPNEFP.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.
Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 8
En vigueur étendu

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère compétent ainsi que d'une demande d'extension et d'avis favorable auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.
Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 6 septembre 2011 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées

La FNB,

La FGA-CFDT ;

La CFTC ;

La FGTA-FO,

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
L'objectif du présent accord est d'adopter des mesures incitatives favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ces mesures s'articulent selon 4 axes :

- l'insertion de personnes handicapées dans l'entreprise ;
- l'emploi des salariés handicapés ou devenus handicapés ;
- la formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les signataires du présent accord sont attachés au principe d'égalité de traitement. A ce titre, le handicap ne saurait constituer un motif de discrimination.

Article 2
En vigueur étendu

2.1. Favoriser l'insertion par l'information et la sensibilisation

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes de la négociation annuelle obligatoire. Elle doit se dérouler sur la base d'un rapport annuel établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.
C'est ainsi qu'au-delà d'un simple constat, le rapport doit constituer un réel diagnostic permettant de faire un état des lieux et de dégager des pistes d'actions pour mettre en place une véritable politique d'insertion.

Afin que chaque entreprise puisse se situer par rapport à des données nationales, les signataires souhaitent collaborer avec l'AGEFIPH.

En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, l'entreprise met en place des actions visant à :

- lever les idées reçues sur le handicap ;
- favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leurs handicaps.

Afin de soutenir l'action des entreprises, les parties au présent accord s'engagent à communiquer auprès des chefs d'entreprises sur les différents acteurs pouvant les aider, y compris financièrement pour certains d'entre eux, dans l'insertion de personnes handicapées :

- AGEFIPH ;
- ANACT- ARACT ;
- médecine du travail ;
- réseaux d'insertion et de placement ;
- Pôle emploi ;
- entreprises de travail temporaire.

2.2. Favoriser le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail

L'embauche directe doit être privilégiée, mais le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec les entreprises adaptées ou des établissements d'aide par le travail, peut constituer également une solution subsidiaire.

Le recours à ces entreprises ou établissements spécialisés ne peut toutefois être pris en compte au-delà de la moitié de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés.

Article 3 En vigueur étendu

Dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur du travailleur handicapé, l'entreprise conduit une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer dans l'entreprise.

Elle met en oeuvre celles et ceux dont le coût reste compatible avec la gestion de l'entreprise.

3.1. Favoriser l'embauche

Accessibilité et poste de travail

Dans le cadre du processus d'embauche, le chef d'entreprise s'engage à explorer l'ensemble des aménagements de postes nécessaires pour permettre l'accueil d'un candidat faisant état d'un handicap.

L'entreprise s'engage à examiner les aménagements d'horaires pour les salariés handicapés en lien avec la médecine du travail.

L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des postes de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées. Cette préoccupation doit être primordiale lors de l'aménagement de nouveaux locaux.

Quand elles existent, les commissions d'aide au logement peuvent assister des salariés handicapés dans la recherche d'un logement adapté, plus proche de l'entreprise. En l'absence d'une telle commission, cette mission revient au comité d'entreprise.

Recrutement et accueil

Le principe de l'égalité de salaire avec les salariés valides accomplissant la même tâche contenue dans l'article 9.3 de la convention collective est réaffirmé dans tous les cas.

Afin de faciliter l'intégration d'un salarié handicapé l'entreprise doit veiller à :

- sensibiliser le personnel en général sur la notion du handicap et ses implications. Une attention particulière devra être portée sur l'information des membres de l'équipe (encadrants et personnels de proximité) que le salarié rejoint afin de leur permettre de favoriser l'intégration et l'accompagnement du salarié à son poste ;
- lever les idées reçues ;
- insister sur le fait que le salarié n'est pas embauché pour ses différences mais pour ses compétences.

Elle s'assure de la bonne intégration du salarié par des entretiens réguliers afin de connaître ses besoins ou les éléments permettant de faciliter sa prise de poste.

3.2. Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de la prévention des risques professionnels afin d'éviter des accidents et des maladies professionnelles et d'éviter qu'ils ne débouchent sur des situations de handicap.

Elles considèrent, par ailleurs, que le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle qu'en soit l'origine, constitue une priorité pour les entreprises en favorisant le maintien dans son poste ou un poste équivalent et de classification identique.

A cette fin, l'entreprise, en collaboration avec les institutions chargées de la santé au travail, organisera la détection précoce des salariés en difficulté.

L'entreprise doit conduire une réflexion sur l'adaptation des postes aux capacités physiques des salariés.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, quand il existe, ou à défaut les délégués du personnel est associé à cette réflexion.

Dans ce cadre, il est consulté, notamment :

- pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation ;
- assurer un suivi de l'adaptation.

L'entreprise associe également à cette démarche le médecin du travail et peut en tant que besoin faire appel à des experts externes (ergonomes, INRS, ANACT...).

Quand cela peut permettre de favoriser l'occupation d'un poste et dans la mesure où cela reste compatible avec les modalités d'organisation interne, le chef d'entreprise s'efforce d'aménager les horaires des salariés handicapés.

En cas de difficultés pour le salarié handicapé à occuper son poste, l'entreprise s'efforce de rechercher un autre poste plus compatible avec ses aptitudes.

Article 4 En vigueur étendu

La formation constitue un axe de progression professionnelle et un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier.

4.1. Accueil des stagiaires handicapés

Les signataires souhaitent inciter les entreprises à être parties prenantes des stages organisés par les services de l'Etat qui constituent un premier moyen d'intégration dans la vie professionnelle.

Afin de faciliter l'accueil des stagiaires issus de la formation professionnelle (apprentissage, contrat de professionnalisation...), présentant un handicap, l'entreprise se doit de mettre en place un suivi particulier pendant la période et en fin de formation.

4.2. Formation continue des salariés handicapés

L'entreprise s'engage à ce que les formations organisées dans le cadre de son plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficulté de déplacement, nécessité d'intervenants spécialisés permettant au collaborateur de suivre la ou les sessions, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont...

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent un public devant être privilégié dans le cadre des actions de professionnalisation.

L'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers le suivi de la progression des parcours professionnels des salariés handicapés.

Les entreprises s'engagent à promouvoir auprès des personnes handicapées les formations qualifiantes dont celles débouchant sur la délivrance d'un CQP.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires encouragent les entreprises à solliciter l'expertise de l'AGEFIPH, pour avoir un appui dans leur politique d'emploi de personnes handicapées, notamment à travers une convention spécifique dans laquelle cet organisme apporte des soutiens humains et financiers.

En cas de contractualisation avec l'AGEFIPH, les représentants élus du personnel seront tenus informés de la conclusion et du suivi de la convention.

Les parties au présent accord conduiront les démarches nécessaires auprès de l'AGEFIPH afin d'obtenir son soutien pour réaliser un état des lieux de la branche servant de point de repère aux entreprises du secteur.

Sur la base des critères définis dans le cadre de l'état des lieux réalisés avec le soutien de l'AGEFIPH, une demande sera formulée à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications afin qu'il assure dans le temps le suivi de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées dans la branche.

5.1. Mutualisation des bonnes pratiques

A cette fin, la branche sollicitera l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur afin d'obtenir une étude spécifique sur les bonnes pratiques des entreprises du secteur en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Article 6

En vigueur étendu

Des indicateurs relatifs à la manière dont les entreprises de la branche remplissent leurs obligations en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées seront intégrés à l'enquête annuelle sur laquelle repose le rapport social annuel de la branche.

La branche communiquera régulièrement auprès des entreprises sur les bonnes pratiques des entreprises en matière de politique de l'emploi des personnes handicapées.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée de 4 années renouvelables.

Article 8

En vigueur étendu

Cet accord est applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (idcc : 1536).

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Accord du 12 juin 2012 relatif à la formation professionnelle

FNB.

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Afin de donner une vision globale des sujets traités en matière d'emploi et de formation, les signataires du présent accord conviennent de préciser les rôles et les missions de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et de compléter son appellation pour la désigner : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Les signataires précisent ce qui suit :

Rôle et missions

Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels, en particulier interprofessionnels, en vigueur et notamment :

a) En matière d'emploi :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- recevoir des informations des entreprises sur les projets de licenciement collectif d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise auront eux-mêmes été informés ;
- examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en oeuvre ;
- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche et faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs d'ordre économique dont la CPNEFP serait saisie ;

b) En matière de formation :

- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ainsi que les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- établir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères définis par la CPNEFP, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
- définir et suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elle a des contacts réguliers avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications auquel elle pourra donner des avis, proposer des suggestions et études.

Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications de la branche, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont elle est destinataire.

La CPNEFP joue également un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'Etat et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en oeuvre et les demandes éventuelles d'aides publiques en direction des entreprises ou de la profession.

La CPNEFP procède à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP), qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrat de professionnalisation.

La CPNEFP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'Etat, la région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en oeuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La CPNEFP procède aussi périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

Composition

Article 2

En vigueur étendu

La CPNEFP est composée :

- d'un collègue salarié comprenant un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche au sens de la loi, ou un représentant suppléant qui siègera en cas d'absence du représentant titulaire ;
- d'un collègue employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collègue salariés.

Ses membres sont désignés pour une durée indéterminée par chaque organisation composant les deux collèges.

En fonction des thématiques abordées, des experts extérieurs pourront être invités à participer aux réunions de la CPNEFP.

Présidence

Article 3

En vigueur étendu

Un président et un vice-président appartenant chacun à un collège distinct sont élus tous les 3 ans par leur collège respectif.

Au cas où le titulaire de l'un de ces postes vient à quitter cette fonction, le collège dont il émane pourvoit à son remplacement jusqu'à la fin du mandat restant à courir.

A chaque renouvellement, le poste de président est attribué au collège qui détenait le poste de vice-président et inversement.

Le président et le vice-président représentent ensemble la CPNEFP pour la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la CPNEFP. Ils préparent et arrêtent l'ordre du jour des séances. Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement ponctuel de ce dernier.

Ils signent les procès-verbaux qui seront proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la CPNEFP.

Ils rendent compte chaque année de l'exécution de leur mandat.

Fonctionnement

Article 4

En vigueur étendu

a) Secrétariat

Le secrétariat de la commission est pris en charge par la fédération nationale des boissons, dont le siège est situé, à la date de signature de la présente convention : 49, rue de la Glacière, 75013 Paris.

Les convocations, l'ordre du jour et les documents éventuels sont envoyés avant la date de réunion.

b) Organisation des réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si nécessaire, soit sur convocation expresse conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres.

c) Décisions

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

d) Organisation

Il est rappelé qu'au sein de la CPNEFP de la branche, un groupe technique paritaire, créé par accord du 25 janvier 2000, a pour mission de réfléchir sur l'évolution des emplois et des compétences au sein des entreprises de la branche professionnelle. Il constitue une simple instance de soutien à la prise de décision de la CPNEFP.

Frais de déplacement

Article 5

En vigueur étendu

La CPNEFP prend en charge les frais des participants selon les règles appliquées aux commissions paritaires.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature.

Le présent accord peut être modifié ou révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Avenant n° 2014-1 du 24 juin 2014 à l'accord du 26 février 2008 relatif au régime de prévoyance

FNB.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

L'organisation professionnelle représentant les employeurs et les organisations syndicales représentant les salariés des entreprises de la convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile (distributeurs CHD) ont réexaminé le régime de prévoyance prévu par l'accord du 26 février 2008, étendu par arrêté du 1er décembre 2008.

Il est décidé de mettre en conformité le régime, notamment du point de vue de la définition des catégories de salariés. Par ailleurs, il a été décidé de réécrire et d'améliorer les garanties pour ce qui concerne les garanties « rentes éducation » et « rentes de conjoint ».

Il est apporté les modifications suivantes qui se substituent à compter de leur prise d'effet aux dispositions antérieures.

Article 1er En vigueur étendu

Le texte ci-dessous se substitue dans son intégralité au texte antérieur de l'article 2 :

« Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés cadres et non cadres titulaires d'un contrat de travail, inscrits à l'effectif de l'entreprise et relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) tels que définis à l'article 1.1 de ladite convention collective.

Les catégories cadres et non cadres sont définies de la façon suivante :

- cadres : les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés cadres répondant à la définition de l'article 1er de l'accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications, à savoir les salariés classés à partir du niveau V ;

- non-cadres : les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres répondant à la définition de l'article 1er de l'accord du 24 avril 2007 relatif aux classifications, à savoir les salariés classés à partir des niveaux I à IV inclus.

Dès lors qu'il est fait mention dans l'un des articles suivants de la notion de cadre ou de non-cadre, c'est à l'une des définitions ci-dessus qu'elle renvoie. »

Article 2 En vigueur étendu

1. Après « Le présent accord institue au profit des salariés », il est inséré la précision suivante « ... cadres et non-cadres au sens de l'article 2 ... ».

2. Le texte ci-dessous se substitue dans son intégralité au texte antérieur de l'article 4.2 :

« Une garantie rente éducation est établie pour les enfants des salariés non cadres tels que définis à l'article 2 selon les conditions d'âge ci-dessous :

- jusqu'au 12e anniversaire : 6 % du salaire brut TA-TB ;

- de 12 ans au 18e anniversaire : 9 % du salaire brut TA-TB ;

- de 18 ans au 26e anniversaire si poursuite d'études par l'enfant : 12 % du salaire brut TA-TB.

Cette garantie est allouée aux enfants à charge dont le salarié est décédé ou en invalidité 3e catégorie au sens de l'article 4.5 du présent accord.

Elle est doublée pour les orphelins de deux parents.

A compter du 1er janvier 2014, le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 500 €.

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire, sous la condition soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement. »

3. Le texte ci-dessous se substitue dans son intégralité au texte antérieur de l'article 4.3 :

« Une garantie rente de conjoint est établie au bénéfice des conjoints survivants des salariés cadres tels que définis à l'article 2 et selon les conditions ci-dessous :

- garantie viagère : 14 % du salaire brut TA ;

- garantie temporaire : 7 % du salaire brut TA.

On entend par conjoint survivant le conjoint marié survivant, ou à défaut le partenaire de Pacs ou à défaut le concubin notoire, libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

Rente de conjoint viagère : il est versé au conjoint survivant une rente viagère immédiate. Le versement de cette rente cesse à la date du décès du conjoint survivant.

A compter du 1er janvier 2014, le montant annuel de la rente viagère ne pourra être inférieur à 2 000 €.

Rente de conjoint temporaire : en complément de la rente viagère, il est garanti à son profit le versement d'une rente temporaire annuelle versée du jour du décès du salarié jusqu'au départ à la retraite.

A compter du 1er janvier 2014, le montant annuel de la rente temporaire ne pourra être inférieur à 1 000 €.

Le versement de la rente temporaire cesse lorsque le conjoint se remarie ou décède. »

Article 3
En vigueur étendu

« Article 4.6
Maintien et cessation des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéficiaire du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas de suspension du contrat de travail due à un arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à la garantie cesse au moment de la rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance par l'organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié. »

Article 4
En vigueur étendu

Création d'un article 4.7 relatif à la portabilité des droits aux garanties du régime de prévoyance à compter du 1er juin 2015.

« Article 4.7
Portabilité des droits du régime de prévoyance collective à compter du 1er juin 2015
4.7.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 2 bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles 4.1 à 4.5 ci-dessus.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

4.7.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 3 ci-dessus pour les salariés en activité et pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

4.7.3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 4.4 ci-dessus interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 180 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

4.7.4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur.

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.

C'est auprès de l'organisme assureur que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur 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 de la sécurité sociale en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

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.

4.7.5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 6 ci-dessous.

Les parties conviennent d'une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent dispositif (1er juin 2015).

A l'issue de ce délai, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi par les organismes assureurs et présenté à la commission paritaire des distributeurs conseils hors domicile en vue d'examiner la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement des cotisations.

4.7.6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

4.7.7. Révision du dispositif de portabilité

En cas d'évolution des conditions légales ou conventionnelles, le présent dispositif sera amendé par avenant. »

Article 5 En vigueur étendu

Le texte ci-dessous se substitue dans son intégralité au texte antérieur de l'article 6.

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de cotisation salarié non cadre	Taux de cotisation salarié cadre
Décès/ invalidité permanente totale et définitive	0,18	0,95 TA
Rente éducation	0,15	-
Rente de conjoint	-	0,55 TA
Incapacité de travail	0,32	0,30
Invalidité	0,20	0,15
Total	0,85	1,95

A compter du 1er juillet 2015

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de cotisation salarié non cadre	Taux de cotisation salarié cadre
Décès/ invalidité permanente totale et définitive	0,18	0,95 TA
Rente éducation	0,15	-
Rente de conjoint	-	0,55 TA
Incapacité de travail	0,25	0,25
Invalidité	0,30	0,21
Total	0,88	1,96

Les cotisations sont assises sur les salaires annuels bruts sur TA et TB sauf mention spécifique.

Les cotisations des salariés non cadres sont prises en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Les cotisations des garanties décès et rente de conjoint des salariés cadres sont prises en charge à 100 % par l'employeur.

Les cotisations des garanties incapacité de travail et invalidité des salariés cadres sont prises en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Article 6 En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1er juillet 2014, à l'exception des dispositions prévues à l'article 2 qui s'appliquent aux prestations liées à un événement survenu à compter du 1er janvier 2014 inclus.

Les parties signataires conviennent qu'un réexamen général de la situation du régime de prévoyance sera engagé avant la fin de l'année 2016 en vue notamment d'adapter le régime de prévoyance aux évolutions législatives et conventionnelles, et l'opportunité d'y apporter certaines améliorations de fond et de forme.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation collective, les conventions et accords collectifs du travail (livre II de la deuxième partie). Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique. (1)

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant en application des articles L. 911-3 et suivants du code de la sécurité sociale.

(1) Le premier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

Avenant n° 2014-2 du 24 juin 2014 relatif au régime de prévoyance en cas d'inaptitude à la conduite ou au portage

FNB.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

L'organisation professionnelle représentant les employeurs et les organisations syndicales représentant les salariés des entreprises de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) ont réexaminé le régime de prévoyance en cas d'inaptitude médicalement constatée à la conduite ou au portage prévu par l'accord du 2 janvier 2006, étendu par arrêté du 22 juin 2007, modifié par son avenant du 26 février 2008, étendu par arrêté du 9 octobre 2008.

Il est décidé de mettre en conformité le régime, notamment du point de vue de la définition des catégories de salariés.

Il est apporté les modifications suivantes qui se substituent à compter de leur prise d'effet aux dispositions antérieures. Aucune autre modification n'est apportée au régime.

Article 1er

En vigueur étendu

Le titre de l'article est modifié par l'ajout des mots « et objet » : Article 1er. - Champ d'application et objet.

Il est inséré l'alinéa suivant à la suite de la disposition existante :

« Il a pour but d'améliorer le régime de prévoyance pour certaines catégories de salariés qui, compte tenu des conditions d'exercice de leur activité sont exposées au risque de perte de leur emploi par le constat médicalement attesté de l'inaptitude au portage ou à la conduite. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2

Catégories de personnel bénéficiaire

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés non cadres, tels qu'ils sont définis dans les catégories et classifications prévues par l'accord du 24 avril 2007 dans l'article " Liste des emplois repères, annexe " titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, à savoir :

- chauffeur-livreur ;
- préparateur ;
- agent de sanitation ;
- technicien qualité. »

Article 3
En vigueur étendu

Les deux premiers et les deux derniers alinéas ne sont pas modifiés. Le troisième paragraphe de l'avenant du 26 février 2008 est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Compte tenu de la nature particulière du dispositif qui vise à indemniser les conséquences d'une exposition de longue durée à des actes spécifiques, la date de la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite ou au portage par un médecin expert ou par un médecin arbitre, le salarié concerné doit pouvoir justifier :

- d'être âgé d'au minimum 50 ans ;
- pour les chauffeurs-livreurs, de pouvoir justifier d'une ancienneté minimale de 15 années dans l'emploi de conduite de chauffeur-livreur dans une ou plusieurs entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs CHD ;
- pour les préparateurs, de pouvoir justifier d'une ancienneté minimale de 15 années dans une ou plusieurs entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs CHD ;
- de ne pas être en incapacité de travail ou reconnu invalide par la sécurité sociale. »

Article 4
En vigueur étendu

Le dernier alinéa « Et en tout état de cause, le droit à prestations cesse au 60e anniversaire du salarié. » est supprimé.

Article 5
En vigueur étendu

L'article 6 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6.1
Dispositions générales

Le montant de la prestation est fonction de la situation du bénéficiaire après la perte de son emploi et de ses ressources. Elle est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que le salarié a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude et est fixée à 35 % de la base.

La prestation est versée directement au bénéficiaire trimestriellement à terme échu.

Lorsque le salarié déclaré inapte à la conduite ou au portage et bénéficiaire du régime est reclassé dans l'entreprise, ou lorsqu'il perçoit une indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage et éventuellement d'un contrat de prévoyance collective, le montant de la prestation versée ne peut être supérieur à la différence entre :

- d'une part, 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée) que l'intéressé aurait perçue au titre de l'ancien emploi de conduite ou de portage ;
- d'autre part, selon le cas, soit le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels, soit la somme des prestations du régime obligatoire d'assurance chômage et du contrat de prévoyance collective.

En tout état de cause, le salarié ne peut cumuler la présente prestation avec une indemnisation de la sécurité sociale (indemnités journalières ou rente).

Par ailleurs, l'application du présent accord ne peut conduire à un cumul de ses dispositions avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile.

Article 6.2
Maintien et cessation des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéfice du présent régime est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas de suspension du contrat de travail due à un arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail) sous réserve du principe de non-cumul des prestations édicté à l'article 5 ci-dessus.

Le droit à la garantie cesse au moment de la rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations au titre de l'inaptitude à la conduite ou au portage par un organisme assureur au titre du présent régime, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié. »

Article 6
En vigueur étendu

Les articles ci-dessus sont supprimés et remplacés par les termes suivants :

« Le taux de cotisation inhérent à la garantie d'inaptitude à la conduite ou au portage est de 0,47 % du salaire brut.

Les cotisations au régime sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels des salariés. La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

En cas d'emploi à temps partiel, les cotisations et les prestations sont basées sur la rémunération correspondante. »

Article 7
En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1er juillet 2014.

Les parties signataires conviennent que, compte tenu du contexte relatif aux règles de droit applicables et à l'entrée en vigueur prochaine du compte personnel de prévention de la pénibilité, un réexamen des dispositions du présent régime de prévoyance en cas d'inaptitude médicalement constatée à la conduite ou au portage devra être engagé en 2015 et pourra aboutir à sa révision.

Article 8
En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective, les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la partie II). Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant en application des articles L. 911-3 et suivants du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 2014-3 du 24 juin 2014 relatif au régime de prévoyance en cas d'inaptitude à la conduite ou au portage

La FNB,

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFE-CGC Agro ;

La CSFV CFTC,

unique
En vigueur étendu

A l'article 3, sont insérés les mots suivants « les agents de sanitation et techniciens qualité, » après « pour les préparateurs, » et avant « de pouvoir justifier d'une ancienneté minimale de 15 années dans une ou plusieurs entreprises relevant de la convention collective nationale des distributeurs CHD ».

Accord du 13 octobre 2014 relatif à la désignation de l'OPCA

FNB.

FGA CFDT ;

CFTC ;

FGTA FO.

FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 17 juin 2016 (BO n°2016-29)

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, dans le cadre des nouvelles règles issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ont décidé de changer d'organisme paritaire collecteur agréé des contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile du 15 décembre 1971.

Article 2
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux désignent Intergros, organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises du commerce de gros et du commerce international, comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la branche qui sont donc tenues de lui verser leurs contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.
Cette désignation prend effet au 1er janvier 2015 et donc pour les versements effectués en début d'année 2016 au titre des exercices débutant en 2015.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.
La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.
Les négociations débuteront le plus rapidement possible, au plus tard dans un délai de 3 mois après la réception de la demande de révision.
Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.
Le présent accord est conclu pour une durée limitée de 2 ans.
Au plus tard avant la fin de ce délai un bilan sera effectué. Au vu de celui-ci, les signataires décideront si l'accord est reconduit pour une période d'une année supplémentaire.
Si tel est le cas, l'accord sera ensuite reconduit par tacite reconduction pour 1 an à chaque fin d'année civile à partir de son échéance pour l'année suivante, sauf dénonciation avant le début du dernier trimestre.

Avenant n° 2014-05 du 27 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle continue

FNB.
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FGA CFDT ;
SNI2A CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent adapter les dispositions conventionnelles existantes afin de prendre en compte les évolutions législatives survenues et d'entretenir une politique de formation dynamique dans le cadre d'une relation de progrès avec l'OPCA désigné par la branche pour recueillir les contributions obligatoires au financement de la formation professionnelle continue.
L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut. Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation. D'autres dispositifs, tels que la période de professionnalisation ou le plan de formation, ont été repensés.
Cet accord de branche révisé les dispositions des accords du 15 novembre 2005 et de son avenant du 26 novembre 2013 relatifs à la formation professionnelle continue dans le champ de la convention collective des distributeurs conseils de boissons hors domicile. Il en remplace le contenu intégral par les dispositions suivantes.
Le présent avenant s'articule également avec les accords relatifs à l'égalité professionnelle, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, au contrat de génération de juillet 2013, aux engagements du contrat de filière alimentaire et s'inscrit dans les réflexions menées par la branche en vue de développer et d'enrichir le dialogue social.

Chapitre Ier Financement

Article 1.1
En vigueur étendu

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'OPCA désigné par la branche d'une contribution unique selon leur taille.

1.1.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 % pour financer des actions de professionnalisation (0,15 %) et du plan de formation (0,40 %). Ce

montant est mentionné à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

1.1.2. Entreprises employant au moins 10 salariés

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

La répartition de la contribution versée est opérée par l'organisme collecteur paritaire de la façon suivante :

Pour les employeurs de 10 à 49 salariés :

- 0,15 % du montant des rémunérations est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;
- 0,30 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement du plan de formation ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés, sauf accord d'entreprise prévoyant une gestion directe de cette somme, pour le financement du compte personnel de formation.

Ces montants et leur répartition sont mentionnés à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Pour les employeurs d'au moins 50 salariés :

- 0,20 % du montant des rémunérations est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;
- 0,30 % ou 0,40 % dans les entreprises de 300 salariés et plus de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,10 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement du plan de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés, sauf accord d'entreprise prévoyant une gestion directe de cette somme, pour le financement du compte personnel de formation.

Ces montants et leur répartition sont mentionnés à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

En contrepartie de ces versements, l'organisme collecteur paritaire agréé prendra en charge, selon les règles tenant compte des priorités de la branche, le financement des actions de formation pour les salariés concernés.

Article 1.2

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent favoriser la mise en oeuvre d'une véritable politique de formation dans la branche professionnelle.

En conséquence, en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises employant 10 salariés et plus devront verser à l'OPCA désigné par la branche une contribution conventionnelle supplémentaire destinée au financement des politiques de formation de branche professionnelle égale à 0,05 % de leur masse salariale annuelle.

Ces sommes seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de branche professionnelle telle qu'elle est définie au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Cette contribution pourra, par exemple, être notamment affectée au financement des actions suivantes :

- actions de formation collectives ;
- mise en oeuvre de CQP définis par la CPNEFP de la branche et/ou ingénierie à la mise en oeuvre (dont modularisation) ;
- toute autre action visant au développement de la formation professionnelle continue définie par la CPNEFP.

Il lui appartiendra de communiquer les priorités de branche à l'OPCA désigné.

Les entreprises de moins de 10 salariés ne sont pas tenues de verser obligatoirement la contribution de 0,05 % de la masse salariale annuelle mais peuvent bénéficier des actions définies par la branche, dans la limite des fonds disponibles.

A échéance régulière définie par la CPNEFP, un bilan des actions financées sera effectué avec l'OPCA désigné, qui fournira à cet effet les données nécessaires demandées et définies par la CPNEFP de la branche.

A l'issue du bilan de l'application de cet accord évoqué à l'article 12.2, les parties signataires détermineront si les modalités de financement de la politique de branche devront être révisées.

Article 1.3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les fonds versés à l'OPCA au titre du financement de la professionnalisation pourront être affectés, sur proposition de la CPNEFP de la branche, par le conseil d'administration de l'OPCA, au financement des CFA dispensant des formations qualifiantes spécifiques au secteur de la distribution des boissons.

Chapitre II Différents types d'actions de formation

Article 2.1

En vigueur étendu

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une priorité dans la branche, afin de permettre à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi et/ ou reconnu par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de

la branche. (1)

La CPNEFP veillera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, notamment en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.

La validation peut être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, en vertu de l'article R. 335-9 du code de l'éducation en vigueur au jour de la signature du présent accord, une évaluation complémentaire doit être effectuée dans les 5 ans à compter de la notification de la décision du jury, afin d'obtenir le diplôme, le titre ou le certificat.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront de 4 jours, dont 24 heures rémunérées à prendre par 1 demi-journée au minimum suivant l'horaire de travail habituel pratiqué par le salarié dans l'entreprise, dans le cadre de la préparation de leur dossier, de leur entretien ou de leur examen. Ces droits s'entendent sur la base de la durée légale du travail à temps plein et sont proratisés le cas échéant.

(1) Deuxième tiret du premier alinéa de l'article 2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 2.2 En vigueur étendu

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle, qui permet aux salariés d'influer sur leur carrière professionnelle.

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche comprend :

1° Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment afin de mettre en oeuvre une période de professionnalisation.

Il s'agit aussi des formations organisées dans le cadre de contrats de professionnalisation.

2° Des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) mis en oeuvre en tout ou partie sur le temps de travail (cf. chapitre relatif au CPF au présent accord).

3° Des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur compte personnel de formation (CPF) mis en oeuvre en dehors du temps de travail ou leur droit au congé individuel de formation (CIF) (cf. chapitre relatif au CPF au présent accord).

Chapitre III Objectifs de la formation professionnelle

Article 3.1 En vigueur étendu

3.1.1. Actions de formation des entreprises

La formation professionnelle a notamment pour objet :

- de maintenir l'employabilité de tous les salariés ;
 - de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances et des compétences des salariés, en particulier dans le cadre de la modernisation des entreprises, de leur évolution technologique et de la modification de leur environnement ;
 - de favoriser la promotion individuelle par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification V et inférieurs, afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification ;
 - d'une façon plus générale, de développer toutes actions de formation ayant pour objectif d'élever les compétences professionnelles des salariés.
- Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu'il convient, quel que soit le dispositif dans lequel elles s'inscrivent, de mettre en oeuvre prioritairement les formations :
- diplômantes dans les filières qualité, logistique, administrative et commerciale ;
 - permis de conduire (FIMO, FCO, CACES) ;
 - initiées par la branche professionnelle telles que Distech+ et les certificats de qualification professionnelle ;
 - dans le cadre du socle de compétences et de connaissances ;
 - d'amélioration des conditions de travail et de maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, PRAP).

3.1.2. Démarches globales

Afin de tenir compte des évolutions rapides de nos activités et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des PME employant moins de 50 salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de notre profession, devront être particulièrement développées des démarches globales de formation, au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche les formations ayant trait aux techniques professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur.

Ces démarches globales devront prendre en compte les difficultés d'accès à la formation des très petites entreprises et de leurs salariés pour lesquels des démarches de formation reposant sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), tel l'enseignement assisté par ordinateur (e-learning), devront être particulièrement encouragées.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.

Devra également être recherchée la mise en oeuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises.

Article 3.2

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent par ailleurs les responsables d'entreprise à anticiper les évolutions de l'entreprise, dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, au travers des perspectives et des priorités définies au niveau de la profession et de les formaliser en élaborant un programme pluriannuel de formation.

Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en oeuvre. Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à associer les instances représentatives du personnel en amont de l'élaboration du plan de formation.

Un bilan de la mise en oeuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Le programme pluriannuel pourra s'appuyer sur les outils et préconisations de la CPNEFP, prenant en compte notamment les conclusions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

Chapitre IV Plan de formation

Article 4.1

En vigueur étendu

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du CPF et des périodes de professionnalisation.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Les actions de formation peuvent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en oeuvre du plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir au cours de deux réunions spécifiques, conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2325-26 du code du travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation, chargée notamment de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives à la formation professionnelle. A cette fin, l'entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de telle sorte que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise puisse éventuellement en tenir compte.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins 3 semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

Article 4.2

En vigueur étendu

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies aux articles L. 6321-2 et suivants du code du travail.

A cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi et au poste de travail relèvent du plan de formation. Pourront notamment être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

Chapitre V Compte personnel de formation (CPF)

Article 5.1

En vigueur étendu

Un compte personnel de formation est accessible au salarié, conformément aux dispositions légales.

Il est crédité de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond global de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Pour les salariés employés à temps partiel sur une base supérieure ou égale à 80 % d'un temps complet, une étude sera menée pour envisager l'opportunité de créer un abondement à concurrence de la différence entre le prorata du temps de travail effectué par rapport à un temps complet et le crédit visé au deuxième alinéa.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le droit à des heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont transférées sur le compte personnel de formation. Ces heures devront être utilisées au plus tard le 1er janvier 2021. Elles ne sont pas prises en compte pour vérifier le respect des plafonds mentionnés au deuxième alinéa.

Article 5.2

En vigueur étendu

5.2.1. Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

5.2.2. Les formations éligibles sont également celles figurant sur l'une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la CPNEFP de la branche, qui recense les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchés, et notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

5.2.3. Les formations mentionnées à l'article 5.2.2 doivent obligatoirement être sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de la certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle ;
- une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article 5.3 En vigueur étendu

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours calendaires dans les autres cas. A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail. Il n'est pas non plus requis lorsqu'elle vise les formations mentionnées à l'article 5.2.1 du présent accord. La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte donc, dans ces cas, que sur le calendrier de la formation.

Article 5.4 En vigueur étendu

Sauf accord collectif d'entreprise spécifique, les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant son temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche.

Les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF en tout ou partie hors temps de travail peuvent également, sauf accord collectif d'entreprise spécifique, être pris en charge par l'OPCA.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA est effectuée au regard du coût réel de la formation.

Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme.

L'OPCA s'assure de la capacité du prestataire de formation, qu'il finance dans ce cadre, à dispenser une formation de qualité.

La prise en charge par l'OPCA de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF, pour chaque salarié concerné, dans la limite de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte, est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Article 5.5 En vigueur étendu

Le salarié titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) peut décider de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur ce compte pour la prise en charge des frais d'une action de formation continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à un ou des facteurs de pénibilité mentionnés sur la fiche d'exposition.

Lorsqu'il décide d'une telle utilisation, les points sont convertis en heures de formation pour abonder le CPF.

Les 20 premiers points inscrits sur le CPPP (les 10 premiers pour les assurés nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962) sont d'ailleurs réservés à cette utilisation, sauf pour les assurés nés avant le 1er janvier 1960.

Lorsque la demande de formation est validée par l'OPCA, celui-ci fournit une attestation au salarié.

La demande d'utilisation des points dans ce cadre est ensuite faite par le salarié auprès de la caisse de retraite, selon les modalités prévues par l'article R. 4162-8 du code du travail. L'OPCA ou le financeur de l'action de formation adresse, après l'action de formation, à la caisse de retraite les éléments mentionnés aux articles R. 4162-15 et suivants du code du travail aux fins de percevoir le financement dans les conditions et plafonds prévus réglementairement.

Chapitre VI Congé individuel de formation (CIF)

Article 6.1 En vigueur étendu

Les entreprises relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation (CIF) des salariés à l'OPCA dont elles relèvent.

Il en est de même pour la contribution complémentaire destinée à financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CIF CDD). Cela concerne notamment les salariés titulaires d'un contrat saisonnier.

Article 6.2

En vigueur étendu

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en oeuvre au titre des périodes de professionnalisation ou du compte personnel de formation (CPF).

Chapitre VII Contrat de professionnalisation

Article 7.1

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles de ses bénéficiaires par l'acquisition d'une qualification mais également par l'intégration ou la réintégration dans un environnement professionnel.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une des qualifications :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche. (1)

Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à faire concurrence au contrat d'apprentissage. Le recours systématique au contrat d'apprentissage sera recherché chaque fois que le salarié concerné est éligible à ce type de contrat et que la formation objet du contrat est proposée sur le bassin d'emplois concerné.

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les volontaires, dans le respect des dispositions légales, pour accueillir le salarié dans l'entreprise, afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. L'employeur veille à ce que les tuteurs bénéficient ou aient déjà bénéficié d'une formation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, peuvent être prises en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA, dans la limite de 230 € par mois et par tuteur, pour 6 mois au plus.

Ce montant est majoré de 50 % :

- lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ;
- ou lorsque le contrat de professionnalisation concerne une personne de moins de 26 ans sans qualification ou une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les dépenses liées à la formation des tuteurs peuvent également être prises en charge par l'OPCA dans la limite de 15 € par heure, de 40 heures et des fonds disponibles de l'OPCA.

Les montants et pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable et des règles fixées ultérieurement par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

(1) Troisième tiret du troisième alinéa de l'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6314-1 et L. 6314-2 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 7.2

En vigueur étendu

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et pour les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cette durée peut aussi être augmentée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées, définie par la CPNEFP et validée par la commission sociale paritaire, l'exige.

Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à cet article, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen ;
- de la maladie ;
- de la maternité ;
- d'un accident du travail ;
- de la défaillance de l'organisme de formation ;
- de la maladie professionnelle.

Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Toutes les formations qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA peuvent être dispensées sur une durée allant jusqu'à 24 mois.

Article 7.3

En vigueur étendu

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Les pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Article 7.4

En vigueur étendu

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles nonobstant les dispositions de l'article 7.1, 4e paragraphe, et à l'exclusion des certificats de qualification professionnelle tels qu'ils résultent des dispositions de la convention collective nationale ;

- le titre professionnel de « conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur » délivré par le ministère chargé de l'emploi ;

- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

A défaut de règles définies explicitement par la CPNEFP de la branche, les règles déterminées par le conseil d'administration de l'OPCA s'appliquent aux entreprises de la branche.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Article 7.5

En vigueur étendu

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

- pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée :

- 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;

- 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;

- 85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus ;

- pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée :

- 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

Les montants et pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Article 7.6

En vigueur étendu

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCA poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Article 7.7

En vigueur étendu

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et, de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Tuteur

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Formation

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation fera l'objet d'un cahier des charges qui sera finalisé par la commission paritaire de l'emploi (groupe technique paritaire).

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA dans la limite des fonds disponibles.

Missions du tuteur

Le tuteur a pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- et, le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus, etc.) réalisées par l'organisme de formation.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, le bilan des actions qui ont été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Exercice du tutorat

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire, dans le cadre de ces horaires de travail.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Qu'il soit employeur ou salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 2 salariés.

Valorisation du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, celui-ci sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Chapitre VIII Période de professionnalisation

Article 8.1

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Les actions de formation mentionnées au premier alinéa sont :

1° Des formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles, prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou reconnues dans les classifications de la convention collective, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle d'une durée de 70 heures au moins ;

2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;

3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié.

La mention de la durée de 70 heures est faite à titre d'information, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Article 8.2

En vigueur étendu

La CPNEFP définira les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou à moyen terme ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ).

Article 8.3

En vigueur étendu

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum de 1 an, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

Article 8.4

En vigueur étendu

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements réciproques auxquels ils souscrivent si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés.

Elles peuvent également se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du CPF ;
- de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement d'une allocation de formation prévue par la loi.

Article 8.5

En vigueur étendu

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche professionnelle, ainsi que les titres et diplômes universitaires créés à l'initiative de la branche professionnelle ;
- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- le titre professionnel de « conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur » délivré par le ministère chargé de l'emploi ;
- les permis de conduire autres que le B accompagnés de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) ou, pour les chauffeurs de rentrage, de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) du transport public routier de marchandises dès lors que l'obtention de ceux-ci a pour conséquence le reclassement du salarié concerné par la période de professionnalisation ;
- les formations qualifiantes qui ont recours, dans leur parcours pédagogique, aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

A défaut de règles définies explicitement par la CPNEFP de la branche, les règles déterminées par le conseil d'administration de l'OPCA s'appliquent aux entreprises de la branche.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, sont financées, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA, dans la limite de 230 € par mois et par bénéficiaire pour 6 mois au plus.

Les dépenses liées à la formation des tuteurs peuvent également être prises en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA, dans la limite de 15 € par heure et de 40 heures.

Les montants et pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable et des règles fixées ultérieurement par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Chapitre IX Accompagnement individualisé du salarié

Article 9.1

En vigueur étendu

L'entreprise doit assurer à chaque salarié un entretien professionnel tous les 2 ans. Cet entretien a pour finalité de faire le point avec le salarié sur les compétences, les qualifications, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

L'employeur informe le salarié, au moment de son embauche, du fait qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Les modalités d'organisation de ces entretiens seront définies par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel.

Au cours de l'entretien, peuvent être abordés, notamment, les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il est également distinct des entretiens légaux obligatoires en matière de forfait en jours ou de télétravail. Ces entretiens peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre dès lors que les différentes parties sont bien distinctes. Néanmoins, l'entretien professionnel se substitue également à l'entretien de seconde partie de carrière, encore prévu par des accords applicables à l'entreprise.

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en oeuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

Les délais de 2 ans et de 6 ans sont décomptés à partir du 7 mars 2014. Ils sont décomptés à partir de la date d'embauche du salarié si celle-ci est postérieure au 7 mars 2014.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. Un exemplaire de ce document est remis au salarié.

Le refus du salarié ou son renoncement à participer à l'entretien professionnel ne peut en aucun cas être constitutif d'une faute professionnelle. Il ne pourra, dans ce cas, être reproché à l'employeur l'absence de tenue de l'entretien.

Conformément à l'article D. 2323-5, 10°, du code du travail, l'employeur communique chaque année aux représentants du personnel le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

Article 9.2

En vigueur étendu

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF.

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Article 9.3

En vigueur étendu

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport orientation, formation et compétences », qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport orientation, formation et compétences recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certification de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

L'entreprise communiquera régulièrement auprès des salariés sur le passeport orientation, formation et compétences.

A l'issue de chaque stage de formation, qualifiante ou non qualifiante, l'entreprise tiendra à la disposition du salarié les documents nécessaires à l'actualisation du passeport orientation, formation et compétences.

Article 9.4

En vigueur étendu

Tout salarié de la branche peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle, instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Le CEP permet à un salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé, notamment pour identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité interne ou externe ;
- les compétences à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'action, notamment en vue de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

Les parties signataires demandent la réalisation par l'OPCA désigné par la branche d'un support de communication qui sera mis à la disposition des salariés et des entreprises.

Chapitre X Dispositions particulières liées à certaines actions de formation

Article 10.1

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent, à compétences acquises identiques, à examiner en priorité la candidature de ces salariés aux postes disponibles dans l'entreprise.

Article 10.2

En vigueur étendu

Pour les formations de longue durée particulièrement coûteuses, lorsque les entreprises consacrent à la formation de leurs salariés un montant égal ou supérieur aux dépenses imposées par la législation, il pourra être prévu une clause de dédit de formation. Cette clause concernera des formations d'une durée minimale de 70 heures. La durée de la période d'attachement sera définie comme suit :

- de 70 à 160 heures de formation : 6 mois ;
- de 160 à 220 heures de formation : 12 mois ;
- de 220 à 280 heures de formation : 18 mois.

Ne sont pas concernées par ce dispositif les formations réalisées dans le cadre du CPF, sans abondement financé par l'entreprise.

La pénalité financière éventuelle sera déterminée par écrit avant le départ en formation du salarié et sera au plus égale pro rata temporis du coût de la formation sur

la période restant à courir entre la fin de la période d'attachement et la date de départ volontaire du salarié. Les éventuels versements seront affectés au financement d'actions du plan de formation.

Le dédit de formation ne s'applique pas en cas de maladie grave, de longue maladie ou de circonstance familiale nécessitant l'absence du salarié, ni en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

(1) Article 10.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-15 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 10.3 En vigueur étendu

La branche souhaite informer les entreprises des dispositifs de formation pouvant être mobilisés avant une embauche.

10.3.1. Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

Pôle emploi et l'OPCA financent une partie du coût de la formation.

10.3.2. Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par le conseil d'administration de l'organisme collecteur paritaire agréé, sur proposition de la CPNEFP de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

La formation est financée par l'organisme collecteur paritaire agréé compétent. Pôle emploi et le FPSPP peuvent également contribuer au financement de la formation dans des conditions fixées par une convention avec l'organisme collecteur paritaire agréé.

Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

10.3.3. Action de formation préalable au recrutement (AFPR)

L'action de formation préalable au recrutement remplit le même objet, mais, à l'issue de la formation qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 12 mois ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation si les missions sont en lien étroit avec l'action de formation. Pôle emploi finance une partie du coût de la formation.

Chapitre XI Partenaires de la formation

Article 11.1 En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés formulent à leur initiative et examinent à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Ils interviennent notamment dans les domaines suivants :

- les orientations de la formation professionnelle ;
- les contrats de professionnalisation ;
- l'apprentissage et la formation des jeunes.

Afin de renforcer l'attractivité de la profession, les comités d'entreprise favorisent les actions d'information sur les métiers de la branche, notamment en faveur des salariés et de leurs enfants dans le cadre des activités sociales et culturelles prévues aux articles R. 2323-20 et suivants du code du travail.

Article 11.2 En vigueur étendu

Chaque membre du personnel appelé à participer, dans le cadre des dispositions légales conventionnelles, à l'élaboration des dispositifs de la formation professionnelle dans l'entreprise bénéficie d'une formation appropriée d'une durée maximale de 4 jours dans le cadre du plan de formation.

Les membres du comité d'entreprise et/ou les membres des commissions formation bénéficient d'une formation sur les dispositifs de la formation professionnelle. Cette formation de 4 jours maximum par membre élu pour la première fois ou n'ayant pas bénéficié de cette formation n'est pas cumulable avec la formation visée à l'alinéa précédent.

Article 11.3
En vigueur étendu

La CPNEFP exerce les missions prévues par l'article 1er de l'accord du 12 juin 2012.

La CPNEFP est également chargée :

- d'établir la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche et d'identifier et de communiquer aux instances nationales et régionales en charge de l'élaboration des listes interprofessionnelles des formations éligibles au CPF des demandeurs d'emploi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP à faire figurer dans les listes destinées aux demandeurs d'emploi. Ces listes sont établies et mises à jour, en tant que de besoin, en fonction des éléments d'information dont la CPNEFP dispose, sur la base d'un bilan quantitatif et qualitatif annuel sur le CPF, fourni par l'OPCA de branche à la CPNEFP ;
- de mettre en place et/ou de faire évoluer, si besoin, des CQP et d'étudier l'opportunité de créer des passerelles entre les CQP de la branche et ceux d'autres branches regroupant des activités proches ;
- de suivre l'application du présent accord.

Dans les domaines de compétence prévus par les parties signataires, la CPNEFP a un rôle d'impulsion en définissant, en complétant et en actualisant les objectifs, priorités et actions de formation.

Elle a également pour rôle de piloter les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'en examiner les résultats et de déterminer toutes mesures à prendre, notamment pour procéder à l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dont elle est notamment chargée.

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra échanger par voie électronique.

Article 11.4
En vigueur étendu

11.4.1. Objet

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) a pour objet, notamment, d'étudier :

- la situation de l'emploi et son évolution ;
- l'évolution des métiers et des qualifications dans le but, notamment, de guider la négociation collective.

Compte tenu de la spécificité de la profession de distributeur conseil hors domicile, cet observatoire est à compétence nationale et exclusivement professionnelle.

Il devra permettre d'accompagner les entreprises et leurs institutions représentatives du personnel dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

L'observatoire pourra développer des études conjointes avec d'autres acteurs lorsque la CPNEFP estime qu'il existe un intérêt commun.

11.4.2. Travaux d'observation

Les travaux d'observation sur les métiers et les qualifications sont conduits par l'observatoire avec l'appui de l'OPCA et font l'objet d'une prise en charge financière sur le budget dévolu à l'observatoire.

11.4.3. Publication des résultats

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est destinataire des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Elle assure la communication des résultats, conclusions et recommandations auprès des entreprises et des organismes professionnels du secteur des distributeurs conseils hors domicile et en détermine les modalités de diffusion.

Les études, les analyses et leurs synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) ainsi que sur tous autres sites jugés utiles à leur diffusion par la CPNEFP.

Les résultats ainsi que les conclusions et recommandations que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en tire en matière de formation professionnelle seront communiqués annuellement à l'OPCA.

11.4.4. Financement

La CPNEFP détermine et transmet, chaque année, à l'OPCA désigné par la branche le montant de l'enveloppe financière qu'il estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ). Ce montant tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'OPCA assure la prise en charge de l'ensemble de ces travaux.

Chapitre XII Formalisme

Article 12.1
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu à compter du 1er janvier 2015 pour une durée limitée de 2 ans. Il sera ensuite reconduit tacitement pour une période de 3 années supplémentaires.

Une dénonciation de l'accord pourra être effectuée avant le début du dernier trimestre de chaque année avec effet au 1er janvier tant que l'accord est à durée déterminée.

Au bout de 5 années, l'accord devient un accord à durée indéterminée. Le présent accord peut alors être dénoncé, en tout ou partie, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il sera déposé ainsi que ses avenants par la FNB.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant de la convention collective nationale.

Article 12.2
En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord et la FNB se rencontreront dans un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

(1)
Article 12.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail.
(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 12.3
En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant, notamment en cas de modification législative majeure.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés (1).

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

(1) Deuxième alinéa de l'article 12.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 juillet 2009, n° 08-41507).
(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Article 12.4
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable au salarié.

(1) Dernier alinéa de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Avenant n° 2015-02 du 29 septembre 2015 relatif à la mise en oeuvre du pacte de responsabilité

FNB.

FGA CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Le contexte du pacte de responsabilité s'inscrit dans une réflexion globale, entamée avec le CICE, visant à insuffler une dynamique forte et durable pour relancer l'économie française et rétablir la compétitivité des entreprises au service du développement de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Il doit comporter des contreparties qui « porteront sur des objectifs chiffrés d'embauches, de travail des jeunes ou des seniors, la formation, les salaires et la modernisation du dialogue social ».

Le pacte de responsabilité repose donc sur l'équilibre suivant :

- pour les entreprises : une trajectoire claire de baisse des prélèvements sociaux et une simplification de l'environnement administratif et réglementaire ;
- pour les salariés et demandeurs d'emploi : un engagement sur des ambitions en termes d'emploi, de qualité d'emploi, d'investissement et de dialogue social.

Par ailleurs, les distributeurs-grossistes en boissons ont décidé, en 2013, de mettre en place une « charte développement durable ». Cette démarche de progrès volontaire est construite autour de trois engagements (servir le client autrement ; limiter son empreinte environnementale ; impliquer, valoriser et responsabiliser les collaborateurs, également appelé « volet social-santé-sécurité ») pour lesquels l'ensemble de la profession a défini des objectifs prioritaires pour les 3 prochaines années et finalise la mise en place d'un label.

Conscientes que les hommes et les femmes travaillant au sein des entreprises de la branche en sont la valeur première, la partie patronale et les organisations syndicales de la branche des DCHD signataires du présent accord souhaitent, dans le cadre du pacte de responsabilité, montrer leur engagement en faveur de l'emploi et du développement des compétences, notamment des jeunes et des seniors.

Depuis juin 2014, les partenaires sociaux de la branche ont multiplié les échanges afin de déterminer un cadre de mise en oeuvre d'un pacte de responsabilité qui pourrait être signé au sein de la branche des DCHD.

La première étape a été la présentation de données sur le contexte économique et celui de l'emploi et de la formation au sein des entreprises de la branche, sur la base des documents suivants :

- rapport de branche 2012 et 2013 (faisant un focus sur le bilan de l'accord seniors et la photographie de départ sur le contrat de génération) ;
- données de la DARES (portrait statistique de la branche des DCHD) ;
- bilan formation OPCALIM 2012-2013 ;
- bilan économique 2011 à 2013, issu des données transmises par les entreprises adhérentes de la FNB.

De ces éléments statistiques, les partenaires sociaux de la branche font le constat que la réussite de la mise en oeuvre du pacte de responsabilité passe par le respect

et la prise en compte de la réalité économique des entreprises et des spécificités du secteur de la consommation hors domicile.

Sur le plan économique, le contexte est celui d'un marché difficile marqué, ces dernières années, par plusieurs facteurs :

- tout d'abord, une forte hausse de la fiscalité sur les produits boissons (droits d'accises et de sécurité sociale sur les alcools et la bière, création de taxes sur les boissons sucrées édulcorées et sur les boissons énergisantes contenant de la caféine...).

A titre d'exemple, l'année 2013 a été marquée par une augmentation de 160 % des droits d'accises sur les bières qui représentent plus de 40 % du chiffre d'affaires de la profession ; ce qui s'est traduit par un recul de 7 % sur les volumes consommés entre 2013 et 2012 ;

- une baisse régulière de la consommation hors domicile impactée par les politiques de prévention auprès des jeunes, la crise mais aussi des hausses de prix des boissons répercutées aux consommateurs.

Dans ce contexte de crise globale et de baisse régulière de fréquentation des établissements traditionnels de la consommation hors domicile, le secteur assiste à une dérive du crédit client, avec des impacts directs sur la trésorerie et la capacité d'investissements des entreprises, qui s'ajoute à un nombre croissant de clients déposant le bilan (7 600 établissements fermés en 2014, soit 12 % des faillites françaises tous secteurs d'activité confondus). A Paris, deux établissements ferment par jour.

Il est à noter que la répartition de la clientèle des entreprises de la profession s'articule comme suit : 75 % du conseil d'administration sont portés par les cafés, hôtels, restaurants traditionnels et 25 % par la restauration commerciale organisée (marchés nationaux ou chaînes et autres activités : événementiels, collectivités locales...) ; alors même que le nombre d'établissements CHR traditionnels ne cesse de diminuer (190 000 points de vente en 2012, 180 600 en 2014). Il est noté qu'en fonction des structurations des groupements, il peut y avoir une disparité des proportions. En effet, depuis quelques années, la clientèle « CHD » a tendance à se concentrer : le commerce de détail est ainsi aujourd'hui dominé par les enseignes du commerce de chaînes, franchisées ou non (ex. : groupe Accor, Buffalo Grill, McDonald's). Il convient de préciser qu'il y a encore 10 ans, les CHR indépendants représentaient 80 % des établissements CHR, contre 40 % aujourd'hui : la clientèle « naturelle » des entrepositaires-grossistes a donc été divisée par deux en 10 ans ;

- par ailleurs, l'accélération et le renforcement des mesures réglementaires en matière de transport avec notamment la mise en place des centres de distribution urbaine (CDU) impactent d'ores et déjà et/ou vont impacter les DCHD sur leur modèle de relation client/chauffeur et leur capacité à adapter plus rapidement leur offre de services et leurs équipements.

Sur le plan social, les effectifs de la branche ont subi une tendance baissière sur le long terme, mais globalement l'emploi a été maintenu et sauvegardé dans la branche ces dernières années. On compte actuellement environ 10 000 salariés répartis dans plus de 500 entreprises.

En 2012, les jeunes de moins de 30 ans représentaient 13 % des effectifs, 6 % avaient moins de 26 ans. Vingt-neuf pour cent des effectifs étaient des seniors de 50 ans et plus. La moitié des salariés occupe un poste dans la filière logistique. Trente et un pour cent des salariés sont des chauffeurs-livreurs et 14 % des salariés sont des préparateurs de commandes.

Même si le recours au CDI est de 94 %, l'attractivité des métiers de la branche des DCHD reste un axe majeur des années à venir.

Partant de tous ces constats, les partenaires sociaux de la branche conviennent des dispositions suivantes pour décliner, de manière réaliste, le pacte de responsabilité dans la branche des distributeurs grossistes en boissons.

Article 1er En vigueur étendu

1. Dans ce contexte d'incertitude et de risques majeurs de forte diminution des résultats des entreprises (cf. diagnostic de la situation du secteur décrite ci-dessus) :

- l'objectif est de maintenir les emplois dans la branche ;

- pour permettre aux partenaires sociaux de la branche de fixer un objectif chiffré, des études devront être réalisées préalablement. Les parties conviennent qu'une nouvelle réunion sera organisée ultérieurement pour amender cet accord sur cet objectif chiffré.

2. Dans cette perspective, les partenaires sociaux de la branche signataires décident d'instaurer, dès 2016, la création d'un rapport économique et social, publié tous les 2 ans et élaboré à partir de :

- la mise en oeuvre d'un questionnaire « données économiques » adressé à tous les adhérents de la FNB (évolution du chiffre d'affaires, volumes, part des investissements, charges sociales, CICE...) ;

- les données fournies par les organismes de retraite et de prévoyance, l'OPCA de la branche... ;

- du questionnaire « données sociales » : sur la base des précédents rapports de branche établis sur la base d'un panel d'entreprises.

L'objectif est de disposer de données fiables et précises afin d'établir des objectifs chiffrés en matière d'emploi.

3. Les partenaires sociaux de la branche des distributeurs grossistes en boissons signataires du présent accord s'engagent à renégocier la structure de la classification et celle de la grille de rémunération conventionnelle.

L'objectif est de renforcer l'attractivité des emplois et garantir le maintien d'un taux de 94 % de CDI (hors contrats de professionnalisation et apprentissage).

4. Les différentes enquêtes et travaux prospectifs (pénibilité, supply chain, rapport économique et social...) déjà réalisés feront l'objet d'une analyse globale dont les enseignements représenteront et mettront en avant les enjeux de demain pour la profession.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent également à étudier la mise en place, dans le cadre de la CPNEFP - observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, d'une étude complémentaire, fin 2016, sur l'impact du numérique.

Les objectifs sont de :

- s'engager de manière quantitative sur la création d'emplois et les emplois d'avenir ;

- mais aussi préciser les objectifs en matière d'outils à mettre en place pour développer l'employabilité et les compétences des salariés de la branche.

Les objectifs de la prochaine étude sont de compléter le périmètre existant des études de la branche et ainsi disposer d'une vision globale métiers.

5. Concernant l'emploi des seniors-jeunes et l'attractivité des métiers, il est rappelé que la branche des distributeurs grossistes en boissons a signé l'accord relatif au contrat de génération dans les diverses branches de l'alimentaire du 18 juillet 2013, dont les objectifs 2014-2016 sont les suivants :

- part de salariés âgés de 50 ans et plus : 25 % des effectifs ;

- 5 % des embauches en CDI doivent concerner les 50 ans et plus ;

- 25 % des salariés de 45 ans et plus sollicitent un entretien de seconde partie de carrière (1), 100 % de ceux l'ayant sollicité doivent l'avoir réalisé ;

- l'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel sur la part du plan de formation réservée aux 45 ans et plus ;

- la filière doit recruter 30 000 jeunes de moins de 30 ans ;

- la filière doit intégrer 150 000 jeunes en alternance d'ici à 2017 ;

- l'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel sur la part du plan de formation réservée au moins de 26 ans ;

- les entreprises doivent développer les binômes de transmission des savoirs et des compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes et s'assurer de la diversité des âges dans les équipes de travail ;

- les entreprises mettent en place un parcours d'accueil avec un référent et un entretien de suivi pour tous les nouveaux salariés, y compris les alternants et les stagiaires ;

- elles remettent aux salariés un descriptif des fonctions correspondant au poste qu'ils vont occuper.

Les partenaires sociaux rappellent que ces objectifs s'appliquent aux entreprises de la branche des distributeurs grossistes en boissons et leur demandent de poursuivre leurs efforts pour atteindre ces objectifs communs à la filière.

Dans ce cadre, l'objectif est d'embaucher 650 jeunes en CDI dans la branche.

Les prochaines études et enquêtes permettront de réaliser un bilan d'étape de l'application de cet accord dans la branche.

6. Sous l'égide de la CPNEFP de la branche, sera initiée une campagne de communication pour diffuser nos films métiers auprès des prescripteurs tels que : écoles,

Pôle emploi...

La pertinence de mettre en place un partenariat spécifique avec Pôle emploi/APEC pour certains emplois repères en tension sera également évaluée (exemple : chauffeur-livreur, responsable logistique...).

7. Selon les données publiées par la DARES sur la branche en 2011, l'alternance représente 0,7 % de l'emploi chez les distributeurs grossistes en boissons.

L'objectif est de faire progresser l'alternance dans la branche de 0,7 % à 1,5 % de l'emploi à minima d'ici à fin 2017.

Afin de favoriser la formation des jeunes en alternance, un comité national de l'apprentissage sera créé au niveau de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche signataires conviennent que la priorité doit être axée sur les postes de chauffeurs livreurs, techniciens qualité, commerciaux, préparateurs de commandes... pour lesquels les difficultés à recruter sont les plus importantes.

Une campagne sera initiée, pour ces postes, en deux temps :

- en 2016, la branche fera de l'apprentissage une priorité auprès des entreprises pour recueillir leurs besoins et parfaire leur connaissance des dispositifs.

Pour ce faire, des référents seront désignés au sein de la branche pour aider à valoriser et comprendre l'intérêt de ce dispositif, faciliter les mises en relation et mieux identifier et piloter les besoins ;

- en 2017, les partenaires sociaux prévoient le lancement de la campagne auprès des écoles afin de cibler les jeunes.

Dans le cadre des travaux sur la structure de la classification et la grille de rémunérations conventionnelles, sera étudiée l'identification de la fonction de tuteur avec une éventuelle reconnaissance (pour les catégories non cadres).

8. Les partenaires sociaux étudieront comment créer et diversifier les outils de recrutement dans la branche et comment renforcer l'information des salariés sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des métiers de la branche.

(1) Les partenaires sociaux de la branche tiennent à préciser que cet entretien a été remplacé depuis 2015, dans le cadre de la réforme sur la formation professionnelle, par un entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans et un bilan tous les 6 ans.

Article 2

En vigueur étendu

Les actions de ce thème pourront s'inscrire dans le cadre de l'engagement de la charte développement durable de la FNB, qui spécifie la création, en 2014, d'un pôle national « prévention et sécurité filière ».

Il est à noter qu'il s'est, jusqu'alors, notamment traduit par les travaux en cours avec les syndicats représentatifs des cafés-hôtels-restaurants et la CNAMTS sur le protocole de sécurité, la démarche de la FNB auprès de l'INRS afin de travailler à la mise en place d'outils en ligne dédiés à la profession pour faciliter la réalisation du document unique d'évaluation des risques (DUER), ou encore nos échanges écrits avec les principaux brasseurs sur les perspectives d'arrêt du fût 50 l.

1. Afin d'accompagner la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à ouvrir des négociations, dès 2015, visant à signer un accord collectif sur le mode d'emploi de branche, suite à l'étude menée paritairement sur ce thème avec l'aide d'un cabinet extérieur.

2. La fédération nationale des boissons a signé, en juillet 2015, pour 4 ans, une convention nationale d'objectifs avec la CNAMTS en vue de réduire les accidents du travail et maladies professionnelles et faire de la prévention des TMS et de la pénibilité dans les entreprises de moins de 200 salariés de la profession.

L'objectif à atteindre dans cette convention est de permettre à 50 établissements de bénéficier de ces aides sur les 4 années à venir, via notamment une campagne d'information auprès des entreprises de la branche (échéance 2015-2018).

3. Les partenaires sociaux de la branche réfléchiront à la création d'une charte sur la qualité de vie au travail (guide et modèle de charte pour les entreprises à réaliser) dès 2016.

Article 3

En vigueur étendu

Conscient des enjeux que représente la formation professionnelle et des atouts qu'elle constitue pour les salariés et les entreprises, la branche réitère sa volonté de favoriser le développement des compétences des salariés passant par :

1. La valorisation de la signature de l'avenant à l'accord de branche sur la formation professionnelle continue portant création d'une contribution conventionnelle volontaire de branche, payée par les entreprises de plus de 10 salariés, pour une politique formation de branche (0,05 %) pour l'ensemble des salariés de la branche ;

2. La valorisation des outils créés, tels que le guide de la formation, qui visent à mieux informer employeurs et salariés sur les dispositifs en vigueur ;

3. Le dynamisme de la politique de formation de la branche reposant également sur la mise en oeuvre du dispositif des CQP de la branche par toutes les tailles d'entreprise, les partenaires sociaux de la branche prennent l'engagement de réaliser des travaux sur la mise en oeuvre des CQP : simplification et modularisation, étude sur le rapprochement avec les CQP du commerce de gros ; accessibilité via la VAE afin d'améliorer le taux de réalisation des CQP dans la branche. Sera étudiée la création d'une prime à l'obtention d'un CQP.

Article 4

En vigueur étendu

Dans le cadre de sa volonté d'accompagner au mieux les entreprises de la branche à anticiper et réfléchir à demain en ayant l'ambition de les installer durablement dans le paysage de la CHD, la fédération nationale des boissons a lancé une charte de développement durable en 2013, véritable démarche de progrès volontaire pour les entreprises.

Afin d'outiller les entreprises adhérentes pour qu'elles opèrent des transformations significatives et des initiatives en termes de développement durable, est née la volonté d'adosser, à cette charte, un label de la profession. L'objectif est de créer un outil de progression mais aussi de valorisation et de communication des initiatives développement durable.

La fédération nationale des boissons prend l'engagement de partager les objectifs et les conditions d'obtention de ce label via :

- la participation d'un représentant syndical désigné par les organisations syndicales représentatives de la branche, ayant un avis consultatif, au comité de gouvernance visant à la construction et l'évolution des points de contrôle du label ;

- l'intégration, dans les objectifs prioritaires de branche (conventionnel), de formations visant à l'accompagnement au déploiement du label en entreprise.

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1
En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée, entre en vigueur à compter de sa signature, et ce jusqu'au 31 décembre 2017.

Article 5.2
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires confient à la commission sociale paritaire de la branche le suivi de l'application du présent accord.

Les engagements prévus dans le présent accord sont indissociables des mesures intervenues ou annoncées dans le cadre du pacte de responsabilité. La partie patronale et les organisations syndicales signataires de la branche des DCHD conviennent qu'en fonction de l'évolution de la situation économique et sociale, de l'effectivité de la mise en oeuvre des mesures annoncées et des modifications des dispositifs législatifs et réglementaires, le présent accord pourra être amené à évoluer, notamment s'agissant de la nature et du niveau des engagements pris.

Le présent accord pourra ainsi être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, en application des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5.3
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Accord n° 2016-2 du 2 février 2016 relatif à la prévention de la pénibilité, aux risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail

FNB.

FGA CFDT ;

CFTC ;

FGTA FO ;

CFE-CGC.

En vigueur étendu

La loi portant réforme des retraites a instauré, depuis 2015, la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) qui a pour double objectif :
- de reconnaître une juste compensation de la pénibilité pour les salariés qui sont exposés à des seuils de pénibilité supérieurs à ceux fixés par décret, en leur permettant de bénéficier de points pour se former ou faire du temps partiel juste avant l'âge de la retraite, ou partir plus tôt à la retraite ;
- de promouvoir la prévention de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux de la branche des distributeurs-conseils hors domicile, signataires du présent accord, ont émis le souhait d'étudier l'impact de cette mesure sur les tâches exercées dans le cadre des activités des distributeurs-grossistes en boissons.

Le rapport de branche démontre que la moitié des salariés de la profession occupe un poste dans la filière logistique (chauffeur-livreur, préparateur de commandes...), la plus sensible à l'exposition aux risques professionnels, à la pénibilité et aux accidents de travail.

Les livraisons auprès des établissements de la consommation hors domicile (cafés, hôtels, restaurants) engendrent, pour les chauffeurs-livreurs, un nombre important de manutentions manuelles de charges lourdes. De plus, les livraisons de produits pondéreux, dont le packaging est déterminé par les industriels au regard des modes de consommation et de facteurs économiques, se font dans des lieux relativement accidentogènes (descente en cave sans forcément de moyens de manutention adaptés chez les clients et ne faisant pas l'objet d'exigences réglementaires).

Ainsi, au regard de la sinistralité qui reste élevée dans la profession et du nombre de troubles musculo-squelettiques (TMS), les partenaires sociaux de la branche des distributeurs-conseils hors domicile, signataires du présent accord, affirment placer au coeur de leurs priorités :

- l'identification, via l'outil de diagnostic de branche, des tâches concernées par le dispositif du compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) au sein de la profession ;

- la mise en oeuvre d'une politique opérationnelle de réduction et de prévention de la pénibilité et des risques professionnels, dynamique, efficace et durable ;

- l'amélioration des conditions de travail visant la poursuite des efforts de la branche pour attirer, valoriser et fidéliser les salariés tout au long de leur vie professionnelle, notamment dans un contexte de renouvellement des générations dans les années à venir.

Ces objectifs s'inscrivent également dans la « charte développement durable », démarche de progrès volontaire initiée par les entreprises adhérentes de la fédération nationale des boissons (FNB), qui comporte un volet social-santé-sécurité.

Pour aider les entreprises dans cette démarche globale, une étude paritaire a été conduite en 2014 visant à réaliser un diagnostic de la pénibilité, après visite de différentes entreprises représentatives / audit des postes et mesures au regard des seuils de pénibilité.

Par ailleurs, des partenariats sont noués avec la CNAMTS, l'INRS, des CARSAT pour la mise en place d'outils et/ou de groupes de travail sur le thème de la prévention des risques professionnels.

Cet accord, qui fait suite à ces premiers travaux, se veut être une véritable démarche d'accompagnement des entreprises et des salariés de la branche à la fois dans la gestion du CPPP mais aussi dans l'intégration d'une culture « prévention santé-sécurité » via des outils de branche innovants et facilitateurs tenant compte des spécificités de l'activité de distributeur-grossiste en boissons.

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des distributeurs-conseils hors domicile (idcc 1536), quelle que soit leur taille et quelle que soit la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

En effet, la branche souhaite donner une impulsion réelle sur ce sujet en encourageant les entreprises à prendre des mesures énumérées ci-dessous quelle que soit la taille de leur structure.

En application de l'article L. 4163-4, alinéa 2, du code du travail, l'accord de branche permet aux entreprises ou aux groupes (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail), dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés, de ne pas avoir à conclure d'accord collectif ou à établir de plan d'action, expressément visés à l'article L. 4163-2, alinéa 2, du code du travail.

Néanmoins, le présent accord n'a pas pour effet d'étendre aux entreprises de moins de 50 salariés l'obligation de conclure l'accord collectif ou d'établir le plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

Enfin, il est important de rappeler que les entreprises ou les groupes (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail), dont l'effectif est d'au moins 300 salariés, ont l'obligation de conclure un accord collectif ou d'établir un plan d'action à leur niveau, en vertu des dispositions de l'article L. 4163-2 du code du travail, qui pourra s'appuyer sur la démarche entreprise au sein de la branche, notamment les outils de mesure de l'exposition des salariés aux critères définis par la loi.

Article 2 En vigueur étendu

Afin de faciliter et de rendre plus cohérente et plus sûre la démarche d'évaluation obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, dans le cadre du CPPP, le présent accord propose la méthodologie à adopter pour déterminer les modalités de recensement des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils.

2.1. Facteurs de risques identifiés dans la branche

Les facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité sont définis à l'article L. 4161-1 du code du travail comme « liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ».

L'article D. 4161-2 du code du travail liste les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition liés à chacun de ces facteurs au-delà desquels l'exposition ouvre droit à l'acquisition de points sur le CPPP, après application des mesures de protection collective et individuelle.

Les facteurs de pénibilité sont les suivants (art. R. 4541-1 et suivants du code du travail) :

- au titre des contraintes physiques marquées :
- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail ;
- au titre de l'environnement physique agressif :
- les températures extrêmes (chaudes ou froides et les variations de températures) ;
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;
- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail ;
- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du code du travail ;
- au titre de certains rythmes de travail :
- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
- le travail répétitif (art. D. 4161-2,3°, du code du travail) ;
- le travail en équipes successives alternantes (art. D. 4161-2,3°, du code du travail).

L'ensemble de ces facteurs a été examiné dans l'audit réalisé par la branche. Seuls certains facteurs ont été identifiés comme réellement présents dans la branche, au regard des définitions en vigueur au moment de la signature du présent accord (cf. annexe non publiée).

2.2. Rappel sur la démarche globale d'évaluation des risques professionnels, dont les facteurs de pénibilité

Il est rappelé que tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, est tenu de procéder à une évaluation des risques professionnels au sens large (risques dus aux machines et aux outils, risques électriques, risques routiers, risques psycho-sociaux ...) dans chaque unité de travail et doit en retranscrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) devant faire l'objet d'une mise à jour au minimum annuelle.

Cette évaluation des risques sert de repère à l'employeur pour apprécier les conditions de pénibilité auxquelles chaque salarié est exposé. En effet, le DUER comporte un inventaire des risques présents dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La notion d'unité de travail doit être étudiée au sens large :

- elle peut recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques ;
- d'un point de vue géographique, l'unité de travail ne se limite pas forcément à une activité fixe mais peut aussi bien couvrir des lieux différents (manutention, transport ...).

L'employeur doit consigner, en annexe (non publiée) du DUER, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

L'employeur se servira des éléments de branche décrits ci-dessous et en annexe (non publiée) pour réaliser cette évaluation.

La traçabilité individuelle de l'exposition découle donc inévitablement de l'évaluation de la pénibilité présente en moyenne au sein de l'entreprise, que l'employeur apprécie en fonction du ou des postes occupés par le travailleur en cours d'année et des situations de travail associées, en cohérence avec sa démarche globale et à caractère collectif d'évaluation des risques.

2.3. Implication des différentes parties prenantes

Les parties signataires rappellent que la mise en oeuvre du présent accord sera d'autant plus efficace qu'elle bénéficiera de l'implication de l'ensemble des acteurs

concernés. La prévention de la pénibilité et des risques professionnels dans leur ensemble est l'affaire de tous.

2.3.1. L'employeur

L'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur, par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques, communique sur cette pré-occupation de la santé et la sécurité au travail auprès de l'ensemble du personnel.

Le personnel encadrant constitue, en ce sens, un acteur essentiel dans la diffusion et la mise en oeuvre concrète de la prévention en entreprise. L'employeur se conforme aux obligations prescrites par la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, tout en s'efforçant d'atteindre des objectifs plus ambitieux. Outre des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, il réalise des actions d'information et de formation et met en place une organisation et des moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il veille notamment à la mise en place des mesures de protection collectives et à leur bon usage ainsi qu'au port des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au poste de travail (chaussures de sécurité, gants, vêtement de travail, masque, lunettes ...).

2.3.2. Les salariés et leurs représentants

Les parties signataires rappellent que chaque salarié est également acteur de la prévention. Il lui incombe, dans le cadre des instructions qu'il reçoit, de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Il est également rappelé aux employeurs que chaque salarié, pour intégrer les consignes orales et écrites, doit maîtriser le socle de compétences et de connaissances, considéré par la branche comme une des formations prioritaires.

L'employeur s'appuiera sur les instances représentatives du personnel, en premier lieu le CHSCT ou à défaut les DP, pour la prise de décision en matière de santé au travail ainsi que dans le suivi de la mise en oeuvre de ces décisions et dans l'évaluation qui en est faite. Cette concertation renforcera la pertinence des décisions prises et leur appropriation par les salariés.

2.3.3. Les autres parties prenantes

Outre le rôle de la FNB pour obtenir de l'aide dans sa démarche de prévention, l'employeur pourra s'appuyer sur les parties prenantes suivantes :

- les services de santé au travail, les CARSAT-CRAM, l'ARACT ;
- tout autre intervenant en prévention des risques professionnels.

Depuis toujours, la prévention des risques professionnels est traitée au sein de la filière, à savoir avec les industriels de la boisson et les clients cafés-hôtels-restaurants. Les entreprises sont donc invitées à leur niveau à prendre des contacts réguliers avec les fournisseurs, les entreprises extérieures intervenant au sein de l'entreprise et les clients (CHR, clients nationaux...), notamment pour élaborer les documents obligatoires (protocole de sécurité, etc.).

2.4. Détermination de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans la branche des distributeurs-conseils hors domicile

En application de l'article L. 4161-2 du code du travail, les signataires du présent accord ont établi, sur la base des travaux paritaires réalisés avec AG2R PRIMAVITA et le cabinet DIDACTHEM, un mode d'emploi de prévention de la pénibilité applicable aux entreprises de la branche, déterminant, en fonction des situations de travail, l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité visés à l'article 2.1, via un tableau et des données présentées en annexe (non publiée).

Le mode d'emploi de prévention de la pénibilité, en annexe (non publiée) au présent accord, a pour objectifs de :

- identifier les situations d'exposition aux facteurs de pénibilité ;
- il a été choisi paritaire de réaliser l'étude par tâches pour intégrer la diversité des organisations ;
- les mesurer pour établir les formalités induites par l'administration du décompte des points du CPPP pour les salariés concernés par la pénibilité ;
- les données de référence par tâche sont déterminées pour une activité de l'opérateur à temps plein sur cette tâche avec les mesures de protection collective et individuelle appliquées ;
- un outil de branche permet à l'entreprise d'individualiser l'évaluation en prenant en compte l'éventuelle polyvalence ;
- hiérarchiser les mesures de prévention permettant aux entreprises d'initier et de guider les mesures de prévention à mettre en oeuvre par la suite.

Le diagnostic de branche a été conduit sur l'ensemble des tâches présentes dans l'activité des distributeurs-conseils hors domicile.

Il ressort de l'audit réalisé (cf. annexe non publiée) que sont tout particulièrement concernés les salariés de la filière logistique qui représentent, selon le rapport de

branche 2012, plus de 50 % des effectifs de la branche.

Il est rappelé que :

- plus de 30 % des salariés occupent le poste de chauffeur-livreur ;
- 14 % sont réparateurs de commandes.

En revanche ne sont pas concernés le personnel administratif et les salariés de la filière commerciale.

L'employeur qui applique cet accord et ce mode d'emploi de prévention de la pénibilité en annexe (non publiée) est présumé de bonne foi au regard de ses obligations en matière de prévention de la pénibilité.

A défaut de démarche spécifique de sa part, l'employeur applique cet accord et le mode d'emploi de prévention de la pénibilité qui se trouve en annexe (non publiée).

La déclaration sera effectuée dans les conditions légales, en prenant en compte ces données.

Si une entreprise ne souhaite pas appliquer le mode d'emploi de prévention de la pénibilité pour une ou plusieurs situations données, elle en a la possibilité, sous réserve toutefois que sa propre évaluation ne soit pas en contradiction avec l'accord. Elle doit, dans ce cas, en informer les représentants du personnel et la CARSAT en indiquant les particularités dans l'évaluation des risques qui lui sont propres, qui justifient que le mode d'emploi conventionnel de la prévention de la pénibilité ne soit pas appliqué.

Article 3

Les signataires du présent accord rappellent que la prévention de la pénibilité et des risques professionnels correspond à l'ensemble des dispositions collectives ou individuelles prises pour empêcher l'apparition, l'aggravation ou les conséquences à long terme d'une situation de pénibilité ou de danger liée au travail effectué ou à son environnement.

Afin d'insuffler une dynamique de prévention efficace et pérenne, ils jugent comme prioritaires les axes suivants :

3.1. Mesures tendant à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail

3.1.1. Diffusion des outils de branche

Les partenaires sociaux de la branche, signataires du présent accord, s'engagent à diffuser les outils d'analyse élaborés pour aider les entreprises à adapter et à aménager les postes de travail.

Diffusion des outils de branche auprès de 80 % des entreprises de la branche d'ici à fin 2016.

Le contenu de cet accord et les outils seront mis en ligne, à l'initiative de la délégation patronale, sur le site internet de la FNB et de l'observatoire des métiers de la branche, afin d'en assurer la promotion auprès des entreprises de la branche.

3.1.2. Autres mesures

Par ailleurs, les entreprises de la branche sont incitées à étudier l'impact de leur organisation de l'exploitation logistique sur la santé-sécurité, les conditions de travail des salariés et l'efficacité de l'activité. Pour les aider, une étude réalisée par l'observatoire des métiers de la branche sur la supply chain est consultable en ligne.

Dans la partie « Descriptif et analyse des tâches » du mode d'emploi de branche (en annexe non publiée), l'employeur trouvera, pour chaque tâche analysée, des axes de prévention à envisager (sans que cette liste soit exhaustive) afin de prévenir, réduire, voire supprimer la pénibilité et les risques professionnels.

A titre d'exemple, pour la tâche « livraison chez le client et récupération des vides », sont décrits les axes de prévention portant sur l'équipement et l'entretien du camion (équipements de systèmes de sécurité et d'aide à la conduite ...) ainsi que ceux relatifs à l'optimisation et à la sécurisation de la livraison chez le client (matériel de manutention, échauffement, outils spécifiques d'aide à la descente des fûts en cave ...).

3.2. Mesures tendant à la réduction de la polyexposition

Face à des situations de travail exposant un ou plusieurs salariés à plusieurs facteurs de pénibilité ou à des risques professionnels, seront recherchées en priorité les actions permettant de supprimer ou de réduire l'exposition à plusieurs facteurs en même temps.

Lors de l'achat et/ ou du renouvellement de matériel et des travaux de rénovation, aménagement, agrandissement ou de construction de nouveaux bâtiments seront pris en compte les objectifs de réduction de l'exposition aux facteurs de pénibilité, de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

A titre d'exemple, le facteur de vibrations mécaniques peut être réduit, voire supprimé grâce à la réfection des sols en mauvais état et à l'utilisation d'engins de dernière génération.

Il est rappelé que, grâce à la signature d'une nouvelle convention nationale d'objectifs (CNO) entre la FNB et la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), les entreprises de moins de 200 salariés peuvent bénéficier de conseils concrets et d'aides financières des CARSAT (caisses d'assurance retraite et de la santé au travail) destinées au montage de projets d'investissement (travaux, achat de matériels ...) s'inscrivant dans une démarche de prévention et de sécurité liée :

- à la livraison (chargement, déchargement et manutention sur le lieu de vente) ;
 - aux TMS et aux manutentions en entrepôt et chez les clients CHR ;
 - à la récupération des emballages re-remplissables consignés et/ ou à usage unique (bouteilles, fûts, cartons, caisses ...).
- Objectif : permettre à au moins 50 établissements de bénéficier de ces aides sur les 4 années à venir.

3.3. Mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

3.3.1. Procédure d'accueil des nouveaux embauchés

Une attention particulière sera donnée à l'accueil des nouveaux embauchés ou des personnes nouvellement affectées sur un poste, quel que soit leur âge.

L'objectif est, d'une part, de fidéliser les nouveaux entrants et, d'autre part, de prévenir les risques professionnels, car certains salariés peuvent être plus exposés que d'autres.

Le principe est de mettre en place une procédure d'accueil renforcée qui permette de rencontrer le nouvel embauché lors de sa prise de fonction, aux fins de lui assurer :

- une présentation de l'entreprise, de son histoire, de ses produits et clients, de son contexte ;
- une présentation des métiers et des évolutions possibles ;
- une présentation des risques correspondant à l'exercice de son métier et les moyens de les réduire, les équipements mis à sa disposition, le processus de travail, les gestes et postures appropriés ;
- une présentation des équipes par une visite de l'entreprise faite par la personne qui sera en accompagnement du nouvel entrant ;
- la remise des documents nécessaires et un livret d'accueil. Un modèle sera élaboré par la commission sociale paritaire de la branche et diffusé aux entreprises.

Les entreprises veilleront à ce que les nouveaux salariés embauchés exposés à une ou à plusieurs situations de pénibilité pendant leurs 3 premiers mois d'activité dans l'entreprise puissent bénéficier d'un accompagnement par un salarié plus expérimenté volontaire et apte à transmettre les bonnes pratiques.

Objectif chiffré : au moins 80 % des embauches ou des nouvelles affectations sur des tâches comportant une exposition à une ou à plusieurs situations de pénibilité devront inclure une procédure d'accueil avec une sensibilisation à la prévention de la pénibilité.

3.3.2. Echauffement avant le début du service

Lorsque l'organisation impose des efforts physiques dès le début de la journée, il est souhaitable d'organiser un temps d'échauffement pour limiter les risques accrus d'atteinte musculaire ou articulaire, d'autant plus importants pour les charges lourdes.

Les signataires préconisent d'organiser, sur le temps de travail, les modalités d'un temps de réveil musculaire avant la prise de poste. Le médecin du travail pourra être consulté en amont sur les différentes modalités du réveil musculaire.

3.3.3. Campagne d'information et de communication

Les entreprises sont incitées à mettre en place une communication interne au plus près des entrepôts pour informer, impliquer et motiver tous les collaborateurs de l'entreprise. Celle-ci communiquera par voie d'affichage au sein de chaque entreprise :

- les accidents du travail intervenus ;
- les propositions des représentants du personnel, s'il en existe, et les réponses de la direction avec un plan d'action.

Les parties encouragent également les employeurs de la branche à diffuser toute documentation relative à la prévention de la santé-sécurité auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet ...).

A ce titre les employeurs assureront notamment la diffusion du présent accord à l'ensemble du personnel de la branche. Ils en assurent la présentation aux instances représentatives du personnel lors de son entrée en vigueur.

3.4. Développement des compétences et des qualifications par l'accès à la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle dans les domaines de la prévention et de la sécurité et d'opérer ainsi une adaptation constante des compétences des salariés dans ces domaines.

Outre une meilleure connaissance des risques et des facteurs de pénibilité, la réduction de la pénibilité du travail suppose que l'acquisition des gestes professionnels intègre la sécurité et l'apprentissage du travail en sécurité.

Doivent donc notamment être privilégiées les formations « gestes et postures » et « prévention des risques liés à l'activité physique-PRAP », qui ont pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

3.4.1. Part du budget conventionnel de branche dédiée à la prévention de la santé-sécurité au travail

A cette fin, les signataires rappellent que, dans la mesure où il existe une contribution conventionnelle spécifique de 0,05 % de la masse salariale, instituée par accord de branche pour les entreprises employant 10 salariés et plus afin de financer des actions de formation dans le cadre de priorités de branche, il est convenu que :

- au moins 50 % de l'enveloppe financière collectée sera utilisée pour financer des formations relatives à la prévention de la santé-sécurité au travail, en 2016. Puis, chaque année, les partenaires sociaux valideront cet objectif en fonction des priorités de la branche et du budget conventionnel.

3.4.2. Développement de la formation de l'encadrement et des responsables santé-sécurité

L'encadrement de proximité, en lien avec les moyens mis à sa disposition par l'employeur, veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation et à leur amélioration en fonction des contraintes du terrain.

Les entreprises veillent à former, à cet effet, à la gestion d'équipe et au management de la santé/ sécurité au travail les salariés en charge de l'encadrement de proximité, afin d'impulser une réelle démarche de management de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Par ailleurs, les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent privilégier la désignation d'un salarié comme responsable sécurité, dans les conditions prévues par le code du travail et avec son accord. Ce référent « sécurité » veille au respect des normes de sécurité et contribue à prévenir les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail, et ce en application de l'article L. 4644-1 du code du travail. Il est chargé de former et d'accompagner les encadrants de proximité dans la mise en oeuvre de la politique de prévention.

Le salarié ainsi désigné par l'employeur bénéficie, à sa demande, d'une formation en matière de santé au travail, dans les conditions prévues au code du travail.

3.4.3. Transmission des savoirs et savoir-faire entre experts et novices

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la transmission des savoir-être et savoir-faire sur la prévention et sécurité au travail.

Dans ce cadre, elles invitent à développer le parrainage entre opérateurs expérimentés et non/ moins expérimentés, favorisant ainsi la prévention, en particulier des TMS auxquels la profession est exposée.

L'entreprise doit permettre aux opérateurs novices de développer des savoir-faire opérationnels et savoir-être leur offrant la possibilité de développer leurs compétences et leur connaissance du terrain qui sont des déterminants de la préservation de la santé et de l'efficacité au travail.

Les entreprises sont également invitées à réfléchir en interne à des passerelles de reconversion de postes exposés vers des postes qui le sont moins.

L'employeur informera le CHSCT s'il existe ou à défaut les représentants du personnel sur les modalités de ces passerelles, les besoins éventuels en formations ainsi que leurs éventuels impacts sur les conditions de travail des salariés concernés.

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Pilotage et suivi paritaire

Pour mener à bien ces mesures d'accompagnement ainsi que le suivi des indicateurs, la commission sociale paritaire nationale de la branche aura pour mission de réaliser le pilotage, le suivi et le reporting de cet accord.

La commission sociale paritaire réalisera un point d'étape et un bilan sur les actions d'accompagnement mises en place, les indicateurs prévus par le présent accord et l'évolution de leurs résultats. Ce point pourra être réalisé dans le cadre de la réunion au cours de laquelle est présenté le rapport de branche.

Cette commission est habilitée à s'entourer d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par elle) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

4.2. Durée. - Entrée en vigueur. - Révision. - Extension

Le présent accord, entrant en vigueur le jour de sa signature est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à l'issue de laquelle il cessera de produire effet.

Une négociation s'engagera 6 mois précédant son expiration, aux fins de déterminer les actions à mener en matière de prévention de la pénibilité.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail formulée par la partie la plus diligente. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En cas de dispositions législatives ou réglementaires modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander, par lettre recommandée, la révision de tout ou partie de l'accord, suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;

- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Dénonciation par lettre du 17 juin 2016 de la FNB de l'accord du 13 octobre 2014 relatif à la désignation de l'OPCA

[En vigueur](#)

Paris, le 17 juin 2016.

FNB

49, rue de la Glacière

75013 Paris

Monsieur le directeur,

Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte par la présente lettre de notre démission de l'OPCA INTERGROS et de la dénonciation des dispositions conventionnelles qui le désignent comme OPCA dans le champ de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domicile, conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Notre dénonciation qui prend effet à la date du 31 décembre 2016 porte sur l'accord suivant :

- accord 2014/04 du 13 octobre 2014 relatif à la désignation de l'OPCA.

Nous vous remettons ci-joint copie des courriers de notification de cette dénonciation et des dépôts LRAR adressés à INTERGROS.

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le directeur général.

Textes Salaires

Avenant n° 01-3 du 25 septembre 2001

Barème des salaires minima conventionnels au 1er octobre 2001

En vigueur non étendu

Article unique

Les parties signataires conviennent que la grille " Salaires minima conventionnels " ci-annexée prendra effet au 1er octobre 2001.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par la convention collective nationale.

Barème de salaires au 1er octobre 2001

Horaire hebdomadaire 39 heures

(1) ANCIENNETÉ

(1)		2ans	3ans	6ans
COEF	0	1,5%	2%	3%
115	7 389			
130	7 419	7 530	7 567	7 642
145	7 449	7 561	7 598	7 672
160	7 479	7 591	7 629	7 703
175	7 550	7 663	7 701	7 777
190	7 700	7 816	7 854	7 931
200	7 850	7 968	8 007	8 086
225	8 340	8 465	8 507	8 590
250	9 140	9 277	9 323	9 414
275	10 010	10 160	10 210	10 310
300	10 780	10 942	10 996	11 103
350	12 470			
450	15 830			
500	17 500			
600	20 850			

	9ans	12ans	15ans	20ans
COEF	4,5%	6%	7,5%	10%
130	7 753	7 864	7 975	8 161
145	7 784	7 896	8 008	8 194
160	7 816	7 928	8 040	8 227
175	7 890	8 003	8 116	8 305
190	8 047	8 162	8 278	8 470
200	8 203	8 321	8 439	8 635
225	8 715	8 840	8 966	9 174
250	9 551	9 688	9 826	10 054
275	10 460	10 611	10 761	11 011
300	11 265	11 427	11 589	11 858

Avenant n° 1-2006 du 28 février 2006

La fédération nationale des boissons (FNB),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes (FGTA) FO ;
La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

En vigueur étendu

Article 1er

Les parties décident de faire évoluer les salaires minima conventionnels de 1,8 % au 1er mars 2006, aboutissant au tableau, ci-annexé.

Article 2

Les parties conviennent de se rencontrer à la suite de la négociation sur les nouvelles classifications qui devraient aboutir à un accord paritaire, pour envisager les adaptations entre le nouveau système de classification et la grille des salaires minima conventionnels.

Fait à Paris, le 28 février 2006.

Barème de salaires au 1er mars 2006

COEFFICIENT 115.

ANCIENNETE 0 : 1 238.

COEFFICIENT 130.

ANCIENNETE : 0.

SALAIRE : 1 243.

ANCIENNETE : 2 ans.

AUGMENTATION 1,50 % : 1 262.

ANCIENNETE : 3 ans.

AUGMENTATION 2 % : 1 268.

ANCIENNETE : 6 ans.

AUGMENTATION 3 % : 1 280.

ANCIENNETE : 9 ans.

AUGMENTATION 4,50 % : 1 299.

ANCIENNETE : 12 ans.

AUGMENTATION 6 % : 1 318.

ANCIENNETE : 15 ans.

AUGMENTATION 7,50 % : 1 366.

ANCIENNETE : 20 ans.

AUGMENTATION 10 % : 1 367.

COEFFICIENT 145.

ANCIENNETE : 0.

SALAIRE : 1 248.

ANCIENNETE : 2 ans.

AUGMENTATION 1,50 % : 1 267.

ANCIENNETE : 3 ans.

AUGMENTATION 2 % : 1 273.

ANCIENNETE : 6 ans.

AUGMENTATION 3 % : 1 286.

ANCIENNETE : 9 ans.
AUGMENTATION 4,50 % : 1 304.
ANCIENNETE : 12 ans.
AUGMENTATION 6 % : 1 323.
ANCIENNETE : 15 ans.
AUGMENTATION 7,50 % : 1 342.
ANCIENNETE : 20 ans.
AUGMENTATION 10 % : 1 373.

COEFFICIENT 160.
ANCIENNETE : 0.
SALAIRE : 1 253.
ANCIENNETE : 2 ans.
AUGMENTATION 1,50 % : 1 272.
ANCIENNETE : 3 ans.
AUGMENTATION 2 % : 1 278.
ANCIENNETE : 6 ans.
AUGMENTATION 3 % : 1 291.
ANCIENNETE : 9 ans.
AUGMENTATION 4,50 % : 1 310.
ANCIENNETE : 12 ans.
AUGMENTATION 6 % : 1 328.
ANCIENNETE : 15 ans.
AUGMENTATION 7,50 % : 1 347.
ANCIENNETE : 20 ans.
AUGMENTATION 10 % : 1 378.

COEFFICIENT 175.
ANCIENNETE : 0.
SALAIRE : 1 265.
ANCIENNETE : 2 ans.
AUGMENTATION 1,50 % : 1 284.
ANCIENNETE : 3 ans.
AUGMENTATION 2 % : 1 291.
ANCIENNETE : 6 ans.
AUGMENTATION 3 % : 1 303.
ANCIENNETE : 9 ans.
AUGMENTATION 4,50 % : 1 322.
ANCIENNETE : 12 ans.
AUGMENTATION 6 % : 1 341.

ANCIENNETE : 15 ans.
AUGMENTATION 7,50 % : 1 360.
ANCIENNETE : 20 ans.
AUGMENTATION 10 % : 1 392.

COEFFICIENT 190.
ANCIENNETE : 0.
SALAIRE : 1 291.
ANCIENNETE : 2 ans.
AUGMENTATION 1,50 % : 1 310.
ANCIENNETE : 3 ans.
AUGMENTATION 2 % : 1 317.
ANCIENNETE : 6 ans.
AUGMENTATION 3 % : 1 330.
ANCIENNETE : 9 ans.
AUGMENTATION 4,50 % : 1 349.
ANCIENNETE : 12 ans.
AUGMENTATION 6 % : 1 368.
ANCIENNETE : 15 ans.
AUGMENTATION 7,50 % : 1 388.
ANCIENNETE : 20 ans.
AUGMENTATION 10 % : 1 420.

COEFFICIENT 200.
ANCIENNETE : 0.
SALAIRE : 1 314.
ANCIENNETE : 2 ans.
AUGMENTATION 1,50 % : 1 334.
ANCIENNETE : 3 ans.
AUGMENTATION 2 % : 1 341.
ANCIENNETE : 6 ans.
AUGMENTATION 3 % : 1 354.
ANCIENNETE : 9 ans.
AUGMENTATION 4,50 % : 1 373.
ANCIENNETE : 12 ans.
AUGMENTATION 6 % : 1 393.
ANCIENNETE : 15 ans.
AUGMENTATION 7,50 % : 1 413.
ANCIENNETE : 20 ans.
AUGMENTATION 10 % : 1 446.

COEFFICIENT 225.

ANCIENNETE : 0.

SALAIRE : 1 374.

ANCIENNETE : 2 ans.

AUGMENTATION 1,50 % : 1 395.

ANCIENNETE : 3 ans.

AUGMENTATION 2 % : 1 402.

ANCIENNETE : 6 ans.

AUGMENTATION 3 % : 1 416.

ANCIENNETE : 9 ans.

AUGMENTATION 4,50 % : 1 436.

ANCIENNETE : 12 ans.

AUGMENTATION 6 % : 1 457.

ANCIENNETE : 15 ans.

AUGMENTATION 7,50 % : 1 477.

ANCIENNETE : 20 ans.

AUGMENTATION 10 % : 1 512.

COEFFICIENT 250.

ANCIENNETE : 0.

SALAIRE : 1 507.

ANCIENNETE : 2 ans.

AUGMENTATION 1,50 % : 1 529.

ANCIENNETE : 3 ans.

AUGMENTATION 2 % : 1 537.

ANCIENNETE : 6 ans.

AUGMENTATION 3 % : 1 552.

ANCIENNETE : 9 ans.

AUGMENTATION 4,50 % : 1 574.

ANCIENNETE : 12 ans.

AUGMENTATION 6 % : 1 597.

ANCIENNETE : 15 ans.

AUGMENTATION 7,50 % : 1 620.

ANCIENNETE : 20 ans.

AUGMENTATION 10 % : 1 657.

COEFFICIENT 275.

ANCIENNETE : 0.

SALAIRE : 1 652.

ANCIENNETE : 2 ans.

AUGMENTATION 1,50 % : 1 677.

ANCIENNETE : 3 ans.

AUGMENTATION 2 % : 1 685.

ANCIENNETE : 6 ans.

AUGMENTATION 3 % : 1 702.

ANCIENNETE : 9 ans.

AUGMENTATION 4,50 % : 1 727.

ANCIENNETE : 12 ans.

AUGMENTATION 6 % : 1 751.

ANCIENNETE : 15 ans.

AUGMENTATION 7,50 % : 1 776.

ANCIENNETE : 20 ans.

AUGMENTATION 10 % : 1 817.

COEFFICIENT 300.

ANCIENNETE : 0.

SALAIRE : 1 777.

COEFFICIENT 350.

ANCIENNETE : 0.

SALAIRE : 2 055.

COEFFICIENT 450.

ANCIENNETE : 0.

SALAIRE : 2 610.

COEFFICIENT 500.

ANCIENNETE : 0.

SALAIRE : 2 886.

COEFFICIENT 600.

ANCIENNETE : 0.

SALAIRE : 3 439.

Avenant étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 octobre 2006, art. 1er).

Avenant étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 octobre 2006, art. 1er).

Accord du 11 septembre 2007 relatif aux salaires minima conventionnels

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) 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 3 juin 2008, art. 1er)

Fédération nationale des boissons (FNB),

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes (FGTA) FO.

En vigueur étendu

Article unique

Un nouveau barème des salaires minima conforme à l'article 9 de l'accord sur les classifications du 24 avril 2007 a été établi comme suit (cf. page annexée). Il est applicable au 1er novembre 2007.

Grille des salaires minima selon la nouvelle classification applicable au 1er novembre 2007

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM
	1	1 295
I	2	1 310
	3	1 350
	1	1 355
II	2	1 385
	3	1 425
CQP		1 430
	1	1 435
III	2	1 465
	3	1 505
CQP		1 530
	1	1 537
IV	2	1 598
	3	1 693
CQP		1 745
	1	1 910
V	2	2 140
	3	2 310
	1	2 735
VI	2	2 935
	3	3 313

Accord du 24 avril 2008 relatif aux salaires minima au 1er mai 2008

La fédération nationale des boissons (FNB).

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération du commerce services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes (FGTA) CGT-FO.

unique

En vigueur étendu

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels, comportant une augmentation de 2,3 %, est établi comme suit (cf. annexe page suivante). Il est applicable à compter du 1er mai 2008.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minima conventionnels applicable au 1er mai 2008

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
	1	1 325
I	2	1 340
	3	1 381
	1	1 386
II	2	1 417
	3	1 458
CQP		1 463
	1	1 468
III	2	1 499
	3	1 540
CQP		1 565
	1	1 572
IV	2	1 635
	3	1 732
CQP		1 785
	1	1 954
V	2	2 189
	3	2 363
	1	2 798
VI	2	3 003
	3	3 389

Accord du 16 juin 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 29 janvier 2010, art. 1er)*

La FNB,

La FGTA CGT-FO ;

La FGA CFDT,

En vigueur étendu

Article unique

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels comportant une augmentation uniforme de 16 € est établi comme suit (cf. annexe). Il est applicable à compter du 1er juillet 2009.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minima
applicable au 1er juillet 2009

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
	1	1 341
I	2	1 356
	3	1 397
	1	1 402
II	2	1 433

	3	1 474
CQP		1 479
	1	1 484
III	2	1 515
	3	1 556
CQP		1 581
	1	1 588
IV	2	1 651
	3	1 748
CQP		1 801
	1	1 970
V	2	2 205
	3	2 379
	1	2 814
VI	2	3 019
	3	3 405

Accord du 9 mars 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2010

La fédération nationale des boissons,

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FGTA FO,

unique
En vigueur étendu

Un nouveau barème des salaires minimaux conventionnels, comportant une augmentation de 1,1 % sur le niveau I, 1 % sur le niveau II, 0,7 % sur le niveau III et plus 0,5 % sur les autres niveaux, est établi comme suit (cf. annexe). Il est applicable à compter du 1er avril 2010.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minimaux applicable au 1er avril 2010

(En euros.)

Niveau	échelon	Salaire
I	1	1 356
	2	1 371
	3	1 412
II CQP	1	1 416
	2	1 447
	3	1 489
		1 494
III CQP	1	1 494
	2	1 526
	3	1 567
		1 592
IV CQP	1	1 596
	2	1 659
	3	1 757
		1 810

V	1	1 980
	2	2 216
	3	2 391
VI	1	2 828
	2	3 034
	3	3 422

Avenant n° 2011-1 du 24 mai 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011

La FNB,

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC,

Article 1er En vigueur étendu

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels, comportant une augmentation de 1,8 % sur l'ensemble de la grille, est établi comme suit (page annexée). Il est applicable à compter du 1er avril 2011.

Article 2 En vigueur étendu

Les parties conviennent de rouvrir la négociation lors de la commission sociale paritaire du 27 septembre 2011 pour constater les évolutions des prix à la consommation au cours du premier semestre et de l'augmentation annoncée du Smic au 1er juillet, afin d'en tirer éventuellement les conséquences sur l'évolution du salaire minimum conventionnel.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minima conventionnels applicable au 1er avril 2011

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
I	1	1 383
	2	1 397
	3	1 438
II	1	1 442
	2	1 474
	3	1 516
CQP III CQP	1	1 521
	2	1 554
	3	1 596
		1 621
IV CQP	1	1 625
	2	1 689
	3	1 789
		1 843
V	1	2 016
	2	2 256
	3	2 435

VI	1	2 879
	2	3 089
	3	3 484

Avenant n° 1 du 13 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 24 juillet 2012, art. 1er)

La FNB,

La FGA CFTD ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels comportant une augmentation de 2 % sur l'ensemble de la grille est établi comme suit (cf. annexe), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.
Il est applicable à compter du 1er avril 2012.

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires minima à compter du 1er avril 2012

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
I	1	1 411
	2	1 425
	3	1 467

II	1	1 471
	2	1 503
	3	1 546
CQP III CQP	1	1 551
	2	1 585
	3	1 628
		1 653
IV CQP	1	1 658
	2	1 723
	3	1 825
		1 880
V	1	2 056
	2	2 301
	3	2 484
VI	1	2 937
	2	3 151
	3	3 554

Avenant n° 2012-2 du 11 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2012

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 15 février 2013 - art. 1)

La FNB,

La CFTC ;

La FGTA FO ;

La FGA CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties se sont réunies ce jour pour négocier les salaires, la grille applicable depuis le 1er avril 2012, signée le 13 mars 2012, ayant été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1er juillet 2012 sur l'échelon 1 et l'échelon 2 du niveau I.

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. annexe), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Il est applicable à compter du 1er septembre 2012 en cas de retour au 15 septembre 2012 de l'ensemble des signatures des syndicats qui sont signataires de l'accord. A défaut, l'accord sera applicable au 1er octobre 2012.

Article 2 En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3 En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4 En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Annexe

En vigueur étendu

Salaire minima à compter du 1er septembre 2012

(En euros.)

Niveau	Echelon	Montant
I	1	1 427
	2	1 440
	3	1 467
II	1	1 471
	2	1 503
	3	1 546
CQP III CQP	1	1 551
	2	1 585
	3	1 628
		1 653
IV CQP	1	1 658
	2	1 723
	3	1 825
		1 880
V	1	2 056
	2	2 301
	3	2 484
VI	1	2 937
	2	3 151
	3	3 554

Avenant n° 2013-1 du 26 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013

La FNB,

La CFTC ;

La FGTA FO ;

La FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties se sont réunies ce jour pour négocier les salaires, la grille applicable depuis le 1er septembre 2012, signée le 11 septembre 2012, ayant été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1er janvier 2013 sur l'échelon 1 du niveau I.

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. annexe), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. Il est applicable à compter du 1er avril 2013.

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3
En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires, un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires minima à compter du 1er avril 2013

(En euros.)

Niveau	Echelon	Montant
I	1	1 441
	2	1 454
	3	1 482
II	1	1 486
	2	1 518
	3	1 561
CQP	1	1 567
III	2	1 601
	3	1 644
CQP		1 670
IV	1	1 675
	2	1 740
	3	1 843
CQP		1 899
V	1	2 077
	2	2 324
	3	2 509
VI	1	2 966
	2	3 183
	3	3 590

Avenant n° 2015-1 du 26 mars 2015 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2015

La FNB,

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties se sont réunies ce jour pour négocier les salaires ; la dernière grille issue de la recommandation

patronale, ayant force obligatoire applicable depuis le 1er avril 2014, ayant été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1er janvier 2015 sur l'échelon 1 du niveau I, un nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. annexe), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. Il est applicable rétroactivement au 1er janvier 2015.

Article 2
En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises, en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emplois de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-5, L. 2242-5-1 et L. 2242-6 du code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires - un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique - et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires minima à compter du 1er janvier 2015

(En euros.)

Niveau	Echelon	Montant
I	1	1 462
	2	1 475
	3	1 503
II	1	1 507
	2	1 539
	3	1 582
III	1 CQP	1 589
		1 600
	2	1 624
	3 CQP	1 667
		1 693
IV	1	1 698
	2	1 765
	3 CQP	1 869
		1 925
V	1	2 107
	2	2 357

	3	2 544
VI	1	3 008
	2	3 227
	3	3 641

Avenant n° 2016-01 du 2 février 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er février 2016

FNB

CSFV CFTC

FGTA FO

FGA CFDT

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties se sont réunies ce jour pour négocier les salaires, la dernière grille applicable depuis le 1er janvier 2015, signée le 26 mars 2015, ayant été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1er janvier 2016 sur l'échelon 1 du niveau I, un nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. annexe), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. Il est applicable rétroactivement au 1er février 2016.

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-5, L. 2242-5-1 et L. 2242-6 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires - un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique - et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires minima à compter du 1er février 2016

(En euros.)

Niveau	Echelon	Montant
--------	---------	---------

I	1	1 477
	2	1 490
	3	1 512
II	1	1 537
	2	1 562
	3	1 591
III	1	1 619
	CQP	1 629
	2	1 648
	3	1 679
	CQP	1 707
IV	1	1 715
	2	1 772
	3	1 876
	CQP	1 927
V	1	2 111
	2	2 362
	3	2 549
VI	1	3 014
	2	3 233
	3	3 648

Textes Extensions

ARRETE du 4 janvier 1974

Le ministre du travail, de l'emploi et de la population,

Sur la proposition du directeur général du travail et de l'emploi,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail, notamment les articles L133-10, L133-16, R133-1, L136-2 et L136-3 ;

Vu la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 (trois annexes) ;

Vu l'avenant n° 3 du 25 janvier 1973 à la convention collective nationale susvisée (trois tableaux annexés) ;

Vu la demande d'extension présentée par les parties signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 mai 1973 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail et de l'emploi,

G. OHEIX

Article 1er

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans son champ d'application les dispositions de :

La convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 (trois annexes).

L'avenant n° 3 du 25 janvier 1973 à la convention collective nationale susvisée (trois tableaux annexés).

Les dispositions de l'article 13 de la convention sont étendues sous réserve de l'application de l'article R420-1 du code du travail.

Les dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article 15 de la convention sont étendues, sous réserve de l'application des articles L420-8 et L420-9 du code du travail.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 25 de la convention sont étendues, sous réserve de l'application de l'article R433-1 du code du travail.

Les dispositions du quatrième alinéa de l'article 25 de la convention sont étendues, sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L433-2 du code du travail.

Les dispositions des articles 32 et 33 de la convention sont étendues, sous réserve de l'application de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 et du décret n° 73-808 du 10 août 1973.

Les dispositions de l'article 36 de la convention sont étendues, sous réserve de l'application des articles L221-1 et suivants et R221-1 et suivants du code du travail.

Les dispositions de l'article 41 de la convention sont étendues, sous réserve de l'application de l'article R141-1 du code du travail.

Les dispositions de l'article 42 de la convention sont étendues, sous réserve de l'application de l'article L323-25 et des articles D323-11 et suivants du code du travail.

Les dispositions des paragraphes 6 et 7 de l'article 43 de la convention sont étendues, sous réserve de l'application, respectivement, des articles L122-26 et L122-28 du code du travail. Les dispositions de l'article 49 de la convention sont étendues, sous réserve de l'application de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 et du décret n° 73-808 du 10 août 1973.

Les dispositions de l'article 3 de l'annexe I et de l'article 3 de l'annexe II à la convention sont étendues, sous réserve de l'application de la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973.

Les dispositions de l'avenant n° 3 à la convention sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRETE du 2 novembre 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 février 1988, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 21 novembre 1988 portant remise à jour au 1er janvier 1989 de la convention collective susvisée (quatre annexes : classifications, dispositions particulières au personnel ouvrier-employé, dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens, dispositions particulières aux cadres) ;

Vu l'avenant de salaires n° 89-1 du 21 novembre 1988 ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er 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),

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

Article 1er
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique, tel que modifié par l'accord de remise à jour du 21 novembre 1988 de ladite convention, les dispositions dudit accord portant remise à jour de la convention collective susvisée et celles de l'avenant n° 89-1 du 21 novembre 1988 à la convention collective susvisée.

A l'exclusion :

- des termes "du 11 février 1950" figurant au deuxième tiret du premier alinéa de l'article 1-0 ;
- des termes "au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris" figurant à l'article 1-8 ;
- du deuxième alinéa de l'article 1-9 ;
- des termes "de façon continue" figurant au premier alinéa de l'article 3-2 ;
- du quatrième alinéa de l'article 3-3 ;
- du terme "divisionnaire" figurant au huitième alinéa de l'article 4-0 ;
- des termes "plus de" figurant au troisième alinéa de l'article 4-2 ;
- du paragraphe D du troisième alinéa de l'article 4-3 ;
- du sixième alinéa de l'article 5-2 ;
- du neuvième tiret figurant à l'article 5-7. Le premier alinéa de l'article 1-9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L132-9 du code du travail.

Le dernier tiret du deuxième alinéa de l'article 2-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L412-20 du code du travail.

L'article 3-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L423-3 du code du travail.

L'article 3-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L423-13 du code du travail.

Le paragraphe a de l'article 4-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L432-9 du code du travail.

La dernière phrase du dernier alinéa du paragraphe b de l'article 4-3 est étendue sous réserve de l'article R451-3 du code du travail. L'article 5-7 est étendu sous réserve de l'application de l'article R143-2 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 6-2 est étendu sous réserve de l'article L122-32-6 du code du travail.

Le paragraphe Déclassement-garantie de salaire de l'article 6-5 est étendu sous réserve de l'application de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

Le troisième alinéa de l'article 6-8 est étendu sous réserve de l'application de l'article L122-14-13, deuxième alinéa, du code du travail.

L'avant-dernier alinéa du paragraphe Modulation saisonnière de l'article 7-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L212-5, alinéa 2, du code du travail.

Le deuxième tiret du paragraphe Répartition hebdomadaire du travail est étendu sous réserve du respect du principe de l'horaire collectif.

Le dernier alinéa de l'article 7-4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L223-8 du code du travail.

Le deuxième tableau Accidents du travail figurant à l'article 2-3 de l'annexe n° 2 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7 de l'accord annexé).

L'avenant n° 89-1 du 21 novembre 1988 relatif aux salaires est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 27 septembre 1990

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 novembre 1989, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits de

boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 89-2 du 6 décembre 1989 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 août 1990 ;
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,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1er
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 89-2 du 6 décembre 1989 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 26 octobre 1990

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 septembre 1990, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 89-1 du 6 décembre 1989 à la convention collective susvisée.
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 août 1990 ;
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),

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

Article 1er
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 89-1 du 6 décembre 1989 à la convention collective susvisée.

Le paragraphe L relatif à l'article 5-7 de la convention est étendu sous réserve de l'application de l'article R143-2 du code du travail.

Le paragraphe N relatif au paragraphe Déclassement-garantie de salaire de l'article 6-5 de la convention est étendu sous réserve de l'application de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

ARRETE du 28 août 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 1990 portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu les avenants n° 90-1 du 21 juin 1990 et n° 91-1 du 9 avril 1991 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 juillet 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), recueilli suivant la procédure prévue par l'article R133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le chef de service,
J. DUSSIOT

Article 1er
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions des avenants n° 90-1 du 21 juin 1990 et n° 91-1 du 9 avril 1991 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 26 octobre 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 août 1991, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 91-2 (régime de prévoyance pour les chauffeurs livreurs) du 2 juillet 1991 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 septembre 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),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

Article 1er
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 91-2 (régime de prévoyance pour les chauffeurs- routiers) du 2 juillet 1991 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 24 mars 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 1991, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 91-3 (Salaires) du 25 juin 1991 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 janvier 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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

Article 1er
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 91-3 (Salaires) du 25 juin 1991 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 1 avril 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 février 1988, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 91-4 (Retraite complémentaire) du 20 décembre 1991 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 janvier 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),

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

Article 1er
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 91-4 (Retraite complémentaire) du 20 décembre 1991 à la convention collective susvisée. convention collective susvisée.

ARRETE du 4 mars 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er avril 1992, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 92-1 (Salaires) du 20 mars 1992 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er janvier 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), recueilli suivant la procédure prévue par l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail,
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1er
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 92-1 (Salaires) du 20 mars 1992 à la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 12 mai 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 mars 1992, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 92-2 (Salaires) du 3 novembre 1992 à la convention collective susvisée ;
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), recueilli suivant la procédure prévue par l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail,
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1er
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 92-2 du 3 novembre 1992 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 22 juillet 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 mars 1993 portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° I-92 (Emploi et formation professionnelle) du 3 novembre 1992 à la convention collective susvisée ;

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).

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

Article 1er

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° I-92 (Emploi et formation professionnelle) du 3 novembre 1992 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 16 février 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 juillet 1993, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 93-1 Salaires du 23 février 1993 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 janvier 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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur

des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 93-1 Salaires du 23 février 1993 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions portant fixation du salaire minimum 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 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.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 93-51 en date du 14 février 1994.

ARRETE du 20 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 février 1994, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 93-2 (Salaires) du 27 octobre 1993 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 janvier 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),

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. Martin

Article 1er, 2, 3
En vigueur

Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 susvisée, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 93-2 (Salaires) du 27 octobre 1993 à la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'article 2 et sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

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 la convention collective précitée.

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° 94-20 en date du 9 juillet 1994.

ARRETE du 22 août 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 1994, portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 94-1 (Salaires) du 9 février 1994 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 juillet 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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,
Arrête :

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. Martin

Article 1er, 2, 3
En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 94-1 (Salaires) du 9 février 1994 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

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 la convention collective précitée.

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° 94-27, en date du 20 août 1994.

ARRETE du 18 juillet 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 août 1994, portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 94/2 (Salaires) du 27 octobre 1994 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 mai 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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 94/2 (Salaires) du 27 octobre 1994 à 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 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-20 en date du 8 juillet 1995.

ARRETE du 16 octobre 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 janvier 1996, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 96-1 du 8 février 1996 à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 96-2 du 8 février 1996 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 26 septembre 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. Martin

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 96-1 (Salaires) du 8 février 1996 à la convention collective susvisée,

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier

1978 ;

- l'avenant n° 96-2 du 8 février 1996 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévu des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-32 en d'ciels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

ARRETE du 16 octobre 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 janvier 1996, portant extension de la convention collective nationale du 15 décembre 1971 des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant Salaires n° 1-96 du 8 février 1996 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 septembre 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,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. Martin

Article 1er, 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 du 15 décembre 1971 des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, mise à jour par l'accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant Salaires n° 1-96 du 8 février 1996 à 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° 96-32 en date du 27 septembre 1996.

ARRETE du 14 août 1997

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 octobre 1996, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 97-1 du 18 février 1997 (Capital de temps de formation) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 juin 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),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

Article 1er, 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

entrepôts-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 97-1 du 18 février 1997 (Capital de temps de formation) à 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° 97-23 en date du 18 juillet 1997.

ARRETE du 5 février 1999

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 août 1997, portant extension de la convention collective nationale des entrepôts-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° I / 98 (Salaires) du 9 juin 1998 (1 barème annexé) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 janvier 1999 ;

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,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administrateur civil,

E. Aubry

Article 1er, 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 entrepôts-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° I / 98 (Salaires) du 9 juin 1998 (1 barème annexé) à 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° 98-52 en date du 5 février 1999.

ARRETE du 4 juin 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 février 1999, portant extension de la convention collective nationale des entrepôts-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 20 avril 1999 sur la réduction du temps de travail 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 7 mai 1999 ;

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),

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 20 avril 1999 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le point relatif au forfait sans référence à un horaire précis du paragraphe 8 (Personnel forfaitisé) de l'article 6 est exclu de l'extension.

Le dernier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application du I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Le dernier alinéa du paragraphe 1 (Repos quotidien) de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail.

Le second alinéa du paragraphe 2 (Définition et conditions de mise en oeuvre) de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 5 de l'article L. 212-2-1 du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe 2 (Modalités de mise en oeuvre) de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Le premier alinéa du paragraphe 2 (Garanties collectives) de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du code du travail.

Le premier alinéa du premier point du paragraphe 3 (Travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel) de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

L'avant-dernier alinéa du paragraphe 9 (Cessation et transmission du compte) de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 relatif à l'incitation financière à la réduction du temps de travail.

Le second tiret du second point relatif aux entreprises de 49 à 200 salariés de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application du III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Le quatrième point relatif au mandatement de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application du III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Le cinquième point relatif à l'application directe est étendu sous réserve de l'application des IV et V de la loi du 13 juin 1998 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 sera publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-17 en date du 11 juin 1999.

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 octobre 1999, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 25 janvier 2000 relatif à la création d'un groupe technique paritaire sur 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 11 mai 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),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

E. Aubry

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 25 janvier 2000 relatif à la création d'un groupe technique paritaire sur la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des mots :

" missions de formation " figurant au troisième alinéa de l'article 3.

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° 2000/18 en date du 2 juin 2000.

ARRETE du 13 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 16 février 2000 relatif à la formation obligatoire des chauffeurs livreurs (3 annexes) 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 6 mai 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),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur

de la négociation collective,

P. Florentin

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 16 février 2000 relatif à la formation obligatoire des chauffeurs livreurs (3 annexes) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 5 (échancier) du titre 1er ;

- des termes " du négoce en gros de boissons alcoolisées regroupées sous le code APE 51.3 J " figurant à l'article 1er (champ d'application) du titre IV ;

- du terme " 1999 " figurant au 1 du modèle d'attestation FIMO annexé à l'accord.

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° 2000/17 en date du 26 mai 2000.

ARRETE du 22 février 2001

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 octobre 2000, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par l'accord du 21 novembre 1988, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 1 du 12 septembre 2000 à l'accord du 16 février 2000 relatif à la formation obligatoire des chauffeurs-livreurs du négoce distributeur de boissons conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 12 septembre 2000 relatif aux autorisations d'absences rémunérées pour événement personnel conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 4 novembre 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),

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par l'accord du 21 novembre 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 12 septembre 2000 à l'accord du 16 février 2000 relatif à la formation obligatoire des chauffeurs-livreurs du négoce distributeur de boissons conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 12 septembre 2000 relatif aux autorisations d'absences rémunérées pour événement personnel conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le tiret de l'article 7-5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité.

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 lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 2000/44 en date du 30 novembre 2000 pour l'avenant et n° 2000/45 en date du 7 décembre 2000 pour l'accord.

ARRETE du 4 décembre 2001

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 février 2001, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant du 22 novembre 2000 (modification des dispositions relatives au capital de temps de formation institué par avenant du 18 février 1997) à l'accord du 14 décembre 1994 relatif aux priorités et moyens 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 25 octobre 2001 ;
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 7 novembre 2001,

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant du 22 novembre 2000 (modification des dispositions relatives au capital de temps de formation institué par avenant du 18 février 1997) à l'accord du 14 décembre 1994 relatif aux priorités et moyens 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° 2001/42 en date du 20 novembre 2001.

ARRETE du 14 décembre 2001

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 février 2001, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 2 du 27 mars 2001 à l'accord du 16 février 2000 relatif à la formation obligatoire des chauffeurs livreurs du négoce distributeur de boissons, 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 octobre 2001,

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 5 décembre 2001,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons lactées gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 2 du 27 mars 2001 à l'accord du 16 février 2000 relatif à la formation obligatoire des chauffeurs livreurs du négoce distributeur de boissons, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du troisième paragraphe du point 5 (échancier) du titre 1er de l'accord, tel qu'il résulte de cet avenant.

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° 2001/42 en date du 20 novembre 2001.

ARRETE du 10 avril 2002

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 décembre 2001, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 (grille annexée) modifiant l'intitulé de la convention collective, son champ d'application et remettant à jour l'annexe Classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 2001-3 du 25 septembre 2001 (barème annexé) relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 14 novembre et du 1er décembre 2001 ;

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 mars 2002,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre

1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 (grille annexée) modifiant l'intitulé de la convention collective, son champ d'application et remettant à jour l'annexe Classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'article 2 de l'accord en raison du chevauchement conventionnel qui en résulte avec la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France ;

- l'avenant n° 2001-3 du 25 septembre 2001 (barème annexé) relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 2001/44 en date du 1er décembre 2001 et n° 2001/45 en date du 7 décembre 2001.

ARRETE du 11 juin 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 avril 2002, portant extension de la convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile (anciennement entrepositaires, grossistes en boissons), mise à jour par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 12 février 2001 relatif au régime d'inaptitude à la conduite et au portage conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 10 mai 2001 ;

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 4 juin 2002,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001, les dispositions de l'accord du 12 février 2001 relatif au régime d'inaptitude à la conduite et au portage 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 lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/11 en date du 13 avril 2001.

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 juin 2002, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 30 avril 2002 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification 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 12 octobre 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,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001, les dispositions de l'accord du 30 avril 2002 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'article 5 (champ d'application).

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° 2002/38 en date du 19 octobre 2002.

ARRETE du 9 février 2004

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001, et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant du 3 avril 2003 à l'accord du 14 décembre 1994, modifié par l'avenant du 18 février 1997, relatif au capital de temps de formation à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 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 en séance du 29 janvier 2004,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001, les dispositions de l'avenant du 3 avril 2003 à l'accord du 14 décembre 1994, modifié par l'avenant du 18 février 1997, relatif au capital de temps de formation à 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 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° 2003/36.

ARRETE du 13 février 2004

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 2003-1 du 13 juin 2003 (salaires) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 novembre 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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001, les dispositions de l'avenant n° 2003-1 du 13 juin 2003 (salaires) à 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 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° 2003/36.

ARRETE du 7 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 février 2004, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile par l'avenant n° 01-1 du 27 mars 2001 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant du 3 avril 2003 à l'accord du 30 avril 2002 portant création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 4 du 3 avril 2003 à l'accord du 16 février 2000 relatif à la formation obligatoire des chauffeurs livreurs 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 12 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 en séance du 5 avril 2004,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combrexelle

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile par l'avenant n° 01-1 du 27 mars 2001, les dispositions de :

- l'avenant du 3 avril 2003 à l'accord du 30 avril 2002 portant création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 4 du 3 avril 2003 à l'accord du 16 février 2000 relatif à la formation obligatoire des chauffeurs livreurs conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée à l'exclusion des termes " pendant une durée supérieure à cinq mois par an consécutifs ou non. Pour l'application de cette dernière disposition l'année de référence est l'année civile. " figurant au premier tiret de l'article 1er qui contreviennent à l'article 1er de la loi n° 98-69 du 6 février 1998.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/36.

ARRETE du 14 janvier 2005

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 2004, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile par l'avenant n° 01-1 du 27 mars 2001 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 04-1 du 29 juin 2004 relatif aux salaires minima conventionnels à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 novembre 2004 ;

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,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile par l'avenant n° 01-1 du 27 mars 2001, les dispositions de l'avenant n° 04-1 du 29 juin 2004 relatif aux salaires minima conventionnels à 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 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° 2004/44.

ARRETE du 25 février 2005

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 janvier 2005, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 2004-2 du 5 octobre 2004 relatif aux salaires minima conventionnels à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 décembre 2004 ;

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,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administratrice civile,

A. Breaud

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001, les dispositions de l'avenant n° 2004-2 du 5 octobre 2004 relatif aux salaires minima conventionnels à 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 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° 2004/49.

ARRETE du 12 juillet 2006

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 février 2005, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile par l'avenant n° 01-1 du 27 mars 2001, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 15 novembre 2005, relatif à la formation professionnelle continue, 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 1er février 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 en séance du 6 juillet 2006,

Pour le ministre et par délégation :

La sous-directrice de la négociation collective,

E. Frichet-Thirion

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile par l'avenant n° 01-1 du 27 mars 2001, les dispositions de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : " au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégrité des frais liés à la mise en oeuvre de son CIF, " du dernier alinéa de l'article 4.5 (Désaccord), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail, aux termes desquelles l'employeur est tenu de verser au FONGECIF le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation, ainsi que les frais de formation calculés sur une base forfaitaire.

Le deuxième tiret de l'article 1.2 (Validation des acquis de l'expérience) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 900-2 du code du travail, aux termes desquelles les actions de validation des acquis de l'expérience doivent permettre l'acquisition de diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le premier alinéa de l'article 4.4 (Modalités financières) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail qui limite les dépenses imputables sur la participation au développement de la formation professionnelle continue au montant de l'allocation de formation et aux frais de formation correspondant aux droits ouverts.

Le deuxième alinéa du premier paragraphe (Tuteur) de l'article 11.1 (Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisations) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 983-3 du code du travail, selon lesquelles la prise en charge des dépenses liées à l'octroi d'une action de formation en qualité de tuteur, par les organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1 du même code, est réservée aux employeurs des entreprises de moins de dix salariés.

Les dispositions du paragraphe 13.1.1 (Financement de la professionnalisation et du DIF) de l'article 13.1 (Organisme paritaire collecteur agréé OPCA) sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 951-1-II du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires.

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° 2006/1.

ARRETE du 16 octobre 2006

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 juillet 2006, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile par l'avenant n° 2001-01 du 27 mars 2001, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 2006/02 du 2 janvier 2006, relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 juillet 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 en séance du 6 octobre 2006,

Pour le ministre et par délégation :

La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,

E. Frichet-Thirion

Article 1er, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile par l'avenant n° 2001-01 du 27 mars 2001, les dispositions de l'avenant n° 2006/02 du 2 janvier 2006, relatif au régime de prévoyance, à 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° 2006/23.

ARRETE du 18 octobre 2006

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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 juillet 2006, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile par l'avenant n° 2001-01 du 27 mars 2001, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 2006/01 du 28 février 2006, relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 août 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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,

E. Frichet-Thirion

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre

1971, devenue convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile par l'avenant n° 2001-01 du 27 mars 2001, les dispositions de l'avenant n° 2006/01 du 28 février 2006, relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée, 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° 2006/27.

ARRETE du 22 juin 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001, et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 2006-01 du 2 janvier 2006, relatif au régime d'incapacité à la conduite ou au portage, à la convention collective nationale 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 lors de la séance du 25 mai 2007,

Pour le ministre et par délégation :

La sous-directrice des relations individuelles

et collectives du travail,

E. Frichet-Thirion

Article 1er, 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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001, les dispositions de l'avenant n° 2006-01 du 2 janvier 2006, relatif au régime d'incapacité à la conduite ou au portage, à 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° 2007/10.

Accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération

Texte de base

Contrat de génération

(1) Accord étendu sous réserve qu'en application des articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2261-2 du code du travail le présent accord s'applique aux entreprises dont l'activité principale est comprise dans le champ d'application de l'une des conventions collectives ci-après mentionnées :

- *sucrieries, sucrieries-distilleries et raffineries de sucre ;*
- *cinq branches des industries alimentaires diverses ;*
- *activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie ;*
- *industries laitières ;*
- *industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viande ;*
- *industries de produits alimentaires élaborés ;*
- *activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières ;*
- *pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé ;*
- *meunerie ;*
- *industrie et des commerces en gros des viandes ;*
- *distributeurs-conseils hors domicile ;*
- *industries de la transformation des volailles ;*
- *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande ;*
- *coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux ;*
- *conserveries coopératives et SICA ;*
- *coopératives agricoles laitières ;*
- *caves coopératives vinicoles ;*
- *coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre ;*
- *coopératives et SICA du teillage du lin ;*
- *sélection et reproduction animale ;*
- *déshydratation région Champagne-Ardenne ;*
- *distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) ;*
- *coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;*
- *pâtisserie ;*
- *détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ;*

- boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) ;

- charcuterie de détail ;

- poissonnerie.

(Arrêté du 6 janvier 2014 - art. 1)

SNTPEAV ;

FNB ;

FNICGV ;

Alliance 7 ;

CNCT ;

SFIG ;

SNFS ;

UCCF ;

CNBPF ;

FEBPF ;

FIA ;

SNFBP ;

FICF ;

FNIL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CNGF ;

FNECE ;

SNBR ;

SES ;

STPI ;

SYNAFAVIA ;

FICT ;

CFC ;

FEDALIM ;

CPF ;

SNINA ;

SCF ;

UNPF ;

SNIV SNCP ;

Coop France ;

ABF ;

ADEPALE ;

ANMF ;

CSEM ;

CSRCSF ;

CFSL ;

CFSI ;

CNADEV ;

CNTF.

CSFV CFTC ;

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

FS CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013.

Il s'inscrit par ailleurs dans les engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le contrat de la filière alimentaire signé le 19 juin 2013.

L'objectif commun est de consolider et de créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu pour la filière concerne les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités professionnelles des conventions collectives des branches signataires du présent accord qui se répartissent entre la coopération agricole, le secteur des industries alimentaires, les entreprises de la distribution spécialisée et le commerce de détail alimentaire. L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 80 000 entreprises et 820 000 salariés.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour les entreprises de 300 salariés et plus il repose sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en oeuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. En revanche, pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, l'aide associée au contrat de génération est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, et à défaut d'un tel accord, attesté par un procès-verbal de désaccord, à la mise en oeuvre d'un plan d'action.

Toutefois, la loi prévoit la possibilité pour un accord collectif de branche étendu de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises d'accéder aisément aux incitations associées au dispositif du contrat de génération et favoriser ainsi l'emploi des jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations déjà adoptées par les différentes branches de la filière alimentaire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur la prise en compte de la problématique des âges et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différentes branches.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'actions, que les entreprises ont pu conclure ou mettre en oeuvre, relatifs :

- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009) ;
- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du code du travail).

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord couvre l'ensemble des entreprises de 50 salariés et plus et celles appartenant à un groupe dont l'effectif est d'au moins 50 salariés relevant des champs conventionnels des signataires du présent accord.

Les entreprises comprenant moins de 50 salariés sont prises en compte dans les objectifs chiffrés prévus au présent accord et bénéficieront des études et outils d'accompagnement, si elles le souhaitent.

Il permettra, en application des dispositions du 3° de l'article L. 5121-8 du code du travail, de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Sous réserve de l'élaboration d'un diagnostic préalable

relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés dont le contenu a été fixé par décret et de sa transmission à l'autorité administrative conformément à l'article L. 5121-17 du code du travail, ces entreprises pourront bénéficier directement des aides attachées à l'embauche d'un jeune, au recrutement et au maintien dans l'emploi d'un salarié âgé.

Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés

Les parties ont décidé d'élargir les bénéficiaires des actions du présent accord au-delà des tranches d'âge pour lesquelles l'aide de l'Etat est prévue pour le contrat de génération.

Ainsi, les engagements du présent accord concernent :

- les jeunes de moins de 30 ans en CDI, avec une attention particulière portée aux jeunes âgés de moins de 26 ans ;
- les salariés de 50 ans et plus, avec une attention particulière portée sur les salariés de 57 ans et plus.

Pour bénéficier des aides prévues par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération il convient d'embaucher en CDI et de maintenir pendant la durée de l'aide un jeune de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et de maintenir dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, un salarié âgé d'au moins 57 ans ou âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 2 En vigueur étendu

Le diagnostic préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges des salariés ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective ;
- au profil des jeunes ;
- au profil des salariés âgés ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences clés des salariés des entreprises ;
- à la répartition des femmes et des hommes ;
- aux conditions de travail des salariés âgés.

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des enquêtes conduites par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des différents secteurs professionnels des parties au présent accord.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

En vue d'aider les PME (moins de 300 salariés) à établir leur propre diagnostic relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, OPCALIM a conclu une convention avec la DGEFP visant à obtenir un soutien financier pour l'accompagnement des entreprises dans la réalisation de leur diagnostic. Les parties signataires du présent accord souhaitent que les financements bénéficient prioritairement aux entreprises relevant du champ du présent accord.

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Objectifs d'embauche de jeunes en CDI

Les perspectives d'embauche sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur, dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés et en se basant sur une hypothèse de maintien de l'effectif salarié de la filière, les perspectives d'embauche sur la période 2014-2016 sont de 90 000 salariés.

Les parties se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans, soit 30 000 recrutements de jeunes sur la période.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 10. Ils l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière et de la réalité des embauches.

3.2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

3.2.1. Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du jeune.

Les parties conviennent de définir un modèle de livret d'accueil à partir de septembre 2013.

Lors de l'embauche du jeune, l'entreprise lui remet un descriptif des fonctions correspondant au poste qu'il va occuper.

3.2.2. Désignation d'un référent

L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Le référent, dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le référent est également distinct du binôme auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel

binôme peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

3.2.3. Entretien de suivi du jeune

Un entretien associant le jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son référent aura lieu dans les 6 mois maximum suivant l'entrée du jeune dans l'entreprise. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail. Les parties conviennent de définir une trame d'entretien de suivi du jeune à partir de septembre 2013.

3.3. Formation des jeunes

Selon le diagnostic préalable, les jeunes de moins de 26 ans représentent 15 % des salariés de la filière. Selon les données fournies par OPCALIM, ils sont bénéficiaires de 8 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 14 % des formations dans les entreprises de moins de 10 salariés, de 8 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 82,5 % des contrats de professionnalisation et de 3,8 % des formations au titre du DIF.

Le contrat d'apprentissage est une des voies d'insertion privilégiées pour les entreprises de l'alimentation en détail. Leur expérience bénéficiera aux entreprises relevant des autres secteurs professionnels.

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en oeuvre.

La part du plan de formation réservée aux jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient notamment compte des résultats des entretiens évoqués ci-dessus, de ceux des entretiens annuels et du souci d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en oeuvre par l'entreprise selon ses priorités.

3.4. Recours à l'alternance et aux stages

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise.

Eu égard aux perspectives de départ à la retraite dans les années à venir liées notamment à l'effet du « papy-boom », les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation pendant la durée du présent accord mais également au-delà. Elles entendent pour cela développer les actions nécessaires pour lever les freins à l'alternance identifiés dans certaines branches (1).

Les parties rappellent que les acteurs de la filière ont conduit en amont de la signature du contrat de la filière alimentaire une réflexion pour favoriser l'alternance, et pour y parvenir une étude-diagnostic a été conduite par les observatoires des industries alimentaires et de la coopération agricole.

Il s'agit :

- d'expérimenter des modalités permettant de développer le contrat d'alternance pour les niveaux IV et V ;
- de développer des partenariats pédagogiques entre les établissements de formation et les entreprises ;
- de rapprocher les rythmes scolaires de l'alternance de ceux de l'entreprise ;
- de travailler sur les conditions d'accès des apprentis mineurs (à partir de 16 ans) ;
- d'accompagner la mobilité géographique des alternants en développant des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux en matière de logement et de transport.

En complément de ces axes de réflexion, les parties au présent accord s'attacheront à développer à partir du second semestre 2013 la création et l'expérimentation d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'alternance (POA), l'objectif étant d'ouvrir la préparation opérationnelle à l'emploi aux jeunes par la mise en place de formations leur permettant d'accéder dans un second temps aux contrats en alternance. Une telle POA est de nature à créer les facteurs clés de succès du jeune dans son parcours professionnel.

Les parties au présent accord soulignent par ailleurs l'articulation possible entre les contrats de professionnalisation à durée indéterminée avec des jeunes de moins de 26 ans et les modalités de l'aide associée au contrat de génération.

Les signataires du présent accord s'inscrivent dans les objectifs fixés dans le contrat de filière alimentaire visant à former 150 000 jeunes en alternance sur les années 2014 à 2017.

Concernant le recours aux stages, il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 relatif à l'accès des jeunes aux formations en alternance comporte diverses mesures d'encadrement des stages. Celles-ci s'articulent autour des trois principes généraux suivants :

- les stages doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique ;
- ils ne peuvent être mis en oeuvre hors cursus pédagogique ou post-formation ;
- ils ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent.

A l'instar des jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée, les salariés en alternance ainsi que les stagiaires bénéficient du parcours d'accueil tel que précisé à l'article 3.2.1.

Suite au constat du manque d'attractivité et du déficit d'image et pour faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la filière a mis en place un site internet www.alimentiers.com dédié à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, sur les métiers, les formations (initiales, continues, CQP, titres professionnels ...) et les emplois de la filière alimentaire. Le lancement de ce portail s'accompagne d'une campagne média visant à accentuer sa notoriété auprès du grand public.

(1) Sur la base de l'étude commune des observatoires de la coopération agricole et des industries alimentaires sur les dispositifs de formation en alternance.

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 50 ans et plus s'établit à 23 % et devrait continuer à s'accroître.

En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 50 ans et plus représentant 25 % des effectifs au 31 décembre 2016. Cet objectif correspond au maintien des salariés âgés dans l'emploi.

Concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties au présent accord se fixent l'objectif que 5 % des embauches en CDI sur la période concernent les salariés âgés. Rapportées aux effectifs de la filière, elles représentent 4 500 salariés sur la période 2014-2016.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 10. Ils les apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière, de la réalité des embauches et du maintien dans l'emploi.

4.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Au-delà des mesures issues des accords que les branches qui composent la filière ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, les parties au présent accord, conformément aux orientations qu'elles ont adoptées dans le contrat de filière alimentaire, entendent ouvrir une réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels devant conduire à une remise de travaux en mars 2014. Bien qu'une telle réflexion n'ait pas spécifiquement pour objet de focaliser ses travaux sur les salariés âgés, elle ne saurait les ignorer et doit permettre de définir des mesures de prévention visant à assurer leur maintien dans l'emploi.

A l'issue de la réflexion, des actions pourront être engagées grâce notamment à la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire et de leurs salariés. Celle-ci comporte notamment un axe sur les conditions de travail et a permis de proposer, avec l'appui du réseau ANACT, la prise en charge de l'élaboration de contenus de formations relatives à la prévention des risques professionnels et d'actions de formation dans les entreprises de la filière.

Elle comporte également une dimension prenant en compte la question du handicap et la sensibilisation des entreprises à cette thématique. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries alimentaires (Observia) a conduit une étude relative à l'emploi des travailleurs handicapés. Celle-ci permet notamment de lever nombre d'idées préconçues sur le handicap. Cette étude a donné lieu à l'élaboration d'un guide, qui fera l'objet d'une diffusion auprès de l'ensemble des entreprises de la filière.

Il est en outre rappelé que, en application des dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la prévention de la pénibilité au travail fait désormais partie des mesures nécessaires auxquelles l'employeur s'oblige en vue d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Elle s'inscrit dans les principes généraux de prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de leurs démarches d'évaluation des risques professionnels et de prévention de la pénibilité, les entreprises sont incitées à tenir compte du facteur âge et à déterminer dans quelle mesure celui-ci constitue un facteur nécessitant l'adoption de mesures spécifiques.

4.3. Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés

4.3.1. Recrutement des salariés âgés

Les parties au présent accord rappellent que le portail internet www.alimentiers.com propose des informations grand public sur les métiers, les formations et les emplois au sein de la filière. Bien que visant plus spécifiquement les jeunes, elles soulignent que le portail comporte également des offres d'emploi qui s'adressent à tous les demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge.

Les parties ont pour objectif de conclure début 2014 un partenariat avec Pôle emploi et l'APEC dans le but de favoriser le recrutement notamment des salariés âgés.

4.3.2. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

L'entretien de seconde partie de carrière visé à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors constitue un élément essentiel pour étudier les évolutions professionnelles du salarié et anticiper les perspectives de son emploi avant qu'il ne soit considéré comme senior.

Il apparaît que la part des salariés ayant atteint l'âge de 45 ans qui sollicitent un entretien de seconde partie de carrière demeure très faible. Ce constat peut résulter d'un manque d'information aussi bien des salariés que des entreprises relatif à l'entretien de seconde partie de carrière.

Les partenaires sociaux de diverses branches des industries alimentaires ont développé un guide destiné à aider les entreprises à conduire un entretien professionnel et les salariés à le préparer. Il comporte une partie spécifique à l'entretien de seconde partie de carrière. Une diffusion de ce guide élargie à l'ensemble des entreprises et salariés de la filière participerait à une meilleure information. C'est pourquoi il est convenu qu'une nouvelle diffusion de ce guide sera réalisée par les parties au présent accord.

Les parties au présent accord ont pour objectif que 25 % des salariés de 45 ans et plus sollicitent un entretien de seconde partie de carrière et que 100 % des salariés ayant sollicité un tel entretien l'aient réalisé. Pour atteindre cet objectif, les parties conviennent :

- d'engager un travail pour adapter le guide aux TPE-PME ;

- de déployer une campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle (telle que précisée à l'article 4.3.3).

L'entretien professionnel dont celui de seconde partie de carrière constitue une composante d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Il a notamment pour objet de faire le point sur :

- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;

- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;

- les perspectives de son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise ;

- un éventuel aménagement des conditions d'emploi.

Cet entretien peut être également l'occasion d'étudier, en lien avec les besoins de l'entreprise, le souhait et la capacité du salarié à exercer des activités tutorales destinées à transmettre des compétences spécifiques que son expérience reconnue au sein de l'entreprise lui a permis d'acquérir.

Ces éléments alimentent la réflexion de l'entreprise sur l'évolution de ses besoins en compétences. Afin d'accompagner les entreprises dans la formalisation de leurs pratiques en matière de GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » dans le but d'aider les entreprises à mettre en oeuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre leurs ressources internes et leurs besoins en emplois et compétences. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités de TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises de la filière.

4.3.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Une campagne d'information des entreprises de la filière sur les avantages de la coopération intergénérationnelle sera lancée courant 2014.

Pour l'organiser, les parties conviennent de prendre contact avec l'OMIG (observatoire du management intergénérationnel), qui possède une expertise en la matière.

4.3.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Selon les données d'OPCALIM, les salariés de 45 ans et plus sont bénéficiaires de 37 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 35 % dans celles de moins de 10 salariés, de 39 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 2 % des contrats de professionnalisation et de 39 % des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leurs emplois, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. L'entretien de seconde partie de carrière poursuit cet objectif. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en oeuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 45 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient compte des résultats des entretiens de seconde partie de carrière et de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en oeuvre par l'entreprise selon ses priorités.

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière, tout salarié âgé de 45 ans et plus pourra bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

4.3.5. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Dans le cadre de la gestion des âges en entreprise, des dispositifs d'aide à la gestion de la seconde partie de carrière professionnelle et d'aide à la transition activité-retraite existent dans différentes branches. Il sera étudié la possibilité d'étendre leur mise en oeuvre à l'ensemble des salariés et des entreprises des signataires de l'accord.

Pour information, ces actions visent à :

- sensibiliser à la préservation du capital santé ainsi qu'à la nécessité de conserver une dynamique professionnelle ;
- accompagner les salariés dans la transition entre activité et retraite.

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des compétences (savoirs et savoir-faire) suppose l'identification préalable des compétences présentes dans l'entreprise ainsi que celles dont l'entreprise a besoin tant dans l'immédiat que dans les années à venir.

Cette identification peut être formalisée au travers d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) trop souvent perçue comme un dispositif complexe par les entreprises. Pourtant, à des degrés divers, certaines entreprises font de la GPEC de manière non formalisée. Afin d'accompagner les entreprises dans l'organisation de leur GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » afin de les aider à mettre en oeuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre les ressources internes et les besoins en emplois et compétences. L'identification des compétences clés prévues par le diagnostic d'entreprise contribue au même objectif.

Les parties au présent accord encouragent les entreprises à s'approprier cet outil afin de formaliser les besoins en compétences de leurs salariés présents et futurs et d'anticiper ainsi les formations à mettre en oeuvre. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités des TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises relevant des parties signataires.

Il est par ailleurs rappelé que, pour les entreprises qui souhaiteraient être accompagnées dans une telle démarche, OPCALIM développe et prend en charge des diagnostics GPEC.

S'agissant de la transmission des compétences, l'approche intergénérationnelle sur laquelle repose l'idée de contrat de génération est particulièrement pertinente, notamment dans les entreprises où la pyramide des âges peut laisser craindre que des départs massifs à la retraite conduisent à des pertes de savoir-faire propres à l'entreprise.

C'est pourquoi les parties au présent accord encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011. A cet effet, elles engageront une campagne d'information à destination des entreprises de la filière sur cette thématique.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes. Ces binômes d'échanges, qui se distinguent du binôme auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération, ont pour vocation de permettre des échanges de compétences du salarié expérimenté vers le jeune et vice versa (le jeune peut disposer de compétences ou de connaissances transférables à son binôme telles que celles relatives aux nouvelles technologies, ou à de nouveaux savoirs théoriques).

Les entreprises peuvent également assurer la transmission des compétences entre les jeunes et les salariés en s'assurant de la diversité des âges dans leurs équipes de travail.

Ces binômes d'échanges, qui permettent des transferts de compétences moins formalisés que dans le cadre d'une action de formation clairement identifiée et qui n'impliquent pas une relation enseignant/ apprenant, ne doivent pas s'opposer au tutorat. Celui-ci est particulièrement approprié quand il s'agit d'intégrer et de former un salarié en vue de la certification de la qualification que l'entreprise attend de ce dernier. Pour la mise en oeuvre du tutorat, les parties signataires du présent accord établiront un cahier des charges de la formation des tuteurs.

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu'OPCALIM a développé et prend en charge un module de formation visant à favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire dans l'entreprise. Cette action intitulée « TSF » sera élargie à l'ensemble de la filière.

5.2. Développement des compétences et des qualifications

Quel que soit l'âge du salarié, le renforcement de ses compétences constitue un enjeu majeur tant pour lui-même que pour la compétitivité de l'entreprise. Les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches de la filière permettent de renforcer l'employabilité des salariés en attestant de leur maîtrise de compétences acquises par l'expérience et/ ou par la formation. Au sein de la filière, 84 CQP sont dénombrés. La richesse de cette offre constitue un atout, pour autant sa rationalisation en renforcerait la lisibilité et contribuerait à accroître l'attractivité de la filière. A cette fin, conformément aux engagements pris dans le cadre du contrat de filière, les parties au présent accord jugent utile d'engager une réflexion visant à harmoniser les CQP de la filière en vue d'en réduire le nombre avant une inscription de ceux-ci au registre national de la certification professionnelle (RNCP). Elles prévoient dès le début 2014 de dresser une cartographie précise des CQP de la filière intégrant leur niveau d'utilisation, et d'ici à 2017 leur harmonisation progressive. Elles rechercheront également à identifier les passerelles pouvant exister entre les CQP et les diplômes.

Elles s'efforceront par ailleurs de favoriser la mise à profit des périodes de variation d'activité pour mettre en oeuvre des actions de formation. Suite aux engagements pris dans le contrat de filière, les parties au présent accord entendent également renforcer les savoirs fondamentaux et compétences clés des salariés des entreprises de la filière. Elles constatent qu'avec 15 %, le taux d'illettrisme des salariés de la filière est supérieur au taux national de 9 %. C'est pourquoi elles entendent élargir à l'ensemble de la filière les formations à la maîtrise des savoirs fondamentaux (MSF) développées par le secteur des industries alimentaires et contribuer à l'engagement pris dans le cadre du contrat de filière qui consiste à faire bénéficier 5 000 salariés supplémentaires d'une « formation MSF » d'ici à 2017. La faisabilité d'une reconnaissance paritaire d'un socle de compétences de la filière alimentaire sera examinée à partir du premier semestre 2014.

Article 6 En vigueur étendu

Outre les mesures issues des accords que les branches signataires ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière, les parties au présent accord diffuseront, à l'ensemble des entreprises relevant des signataires du champ de l'accord, un guide réalisé par Observia relatif aux pratiques des entreprises en matière d'égalité et de mixité entre les femmes et les hommes. Ce guide sera complété par une cartographie des accords des branches signataires et des mesures qu'ils comportent en vue d'assurer l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Article 7 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés et n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés et plus relevant d'une branche signataire du présent accord accèderont directement à l'aide financière de 4 000 € par an pendant 3 ans pour l'embauche à temps plein d'un jeune de moins de 26 ans, assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour cela, elles auront à produire un diagnostic préalable. Afin d'aider les entreprises, et plus particulièrement celles de petite ou moyenne taille, à mettre en place une gestion active des âges, les parties au présent accord feront l'inventaire des outils existants et les adapteront si nécessaire. Par ailleurs, des dispositifs d'accompagnement-diagnostic GPEC et formations à la transmission des savoirs et savoir-faire sont proposés par OPCALIM. Enfin, une aide financière est prévue pour accompagner les entreprises dans la réalisation de leur diagnostic.

Article 8 En vigueur étendu

Les parties signataires mettront en oeuvre les engagements prévus par l'accord dans les délais que les articles de celui-ci déterminent (cf. annexe I).

Article 9 En vigueur étendu

Une information du présent accord auprès des entreprises et de leurs salariés sera mise en oeuvre par les parties respectives au présent accord.

Article 10 En vigueur étendu

Les engagements du présent accord feront l'objet d'un suivi annuel. Pour y parvenir, les parties du présent accord solliciteront les observatoires de la filière pour identifier les indicateurs communs de suivi. Dans l'attente de la création de l'instance de coordination des CPNE telle que prévue par le contrat de filière, les parties proposent de réunir les commissions paritaires interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 11 En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet à compter de son extension. Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 12 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès de la DIRECCTE Ile-de-France. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Récapitulatif des engagements figurant dans l'accord

Le contenu de cette annexe ne revêt qu'un caractère indicatif, elle ne saurait se substituer aux dispositions contenues dans l'accord.

Engagements figurant dans l'accord	Calendrier prévisionnel de réalisation
Article 3.1. - Objectif d'embauche de jeunes en CDI	Période 2014-2016
Article 3.2. - Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise Modèle de livret d'accueil Trame d'entretien de suivi du jeune	A partir de septembre 2013 A partir de septembre 2013
Article 3.4. - Recours à l'alternance Formation des jeunes en alternance Préparation opérationnelle à l'alternance Accès à l'emploi et aux stages des jeunes : www.alimetiers.com	Période 2014-2017 A partir du 2e trimestre 2013 Lancement en septembre 2013
Article 4.1. - Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés	Période 2014-2016
Article 4.2. - Mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité Réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels Diffusion du guide sur l'emploi des travailleurs handicapés	Remise de travaux en mars 2014 Immédiat
Article 4.3. - Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés Conventions avec Pôle emploi et APEC Site www.alimetiers.com Entretien de seconde partie de carrière Adaptation du guide d'entretien pour les TPE-PME Boîte à outils GPEC Campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle Dispositifs d'aide à l'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite	Début 2014 Lancement septembre 2013 Période 2014-2016 1er trimestre 2014 1er trimestre 2014 Courant 2014 Période 2014-2016
Article 5.1. - Transmission des savoirs et des compétences Boîte à outils GPEC Cahier des charges de la formation des tuteurs Action « TSF » Diagnostic GPEC	1er trimestre 2014 Période 2014-2016 Période 2014-2016 Immédiat
Article 5.2. - Développement des compétences et des qualifications Cartographie des CQP Harmonisation progressive Inscription au RNCP Elargissement et mise en oeuvre de la formation MSF à l'ensemble de la filière Socle de compétences	Début 2014 D'ici à 2017 Au fur et à mesure de l'harmonisation Période 2014-2017 1er semestre 2014
Article 6. - Egalité d'accès à l'emploi et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière Guide relatif aux pratiques en matière d'égalité et de mixité Cartographie des accords et des mesures qu'il comporte	Immédiat Période 2014-2016
Article 7. - Accompagnement des entreprises pour la mise en place d'une gestion active des âges Inventaire des outils existants Adaptation le cas échéant Aide au diagnostic	Immédiat 1er trimestre 2014 Immédiat

Textes Attachés

Accord du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi

SNTPE ;

FNICGV ;

USNEF ;

ANMF ;

Alliance 7 ;

CNCT ;

SFIG ;

SNFS ;

CNBPF ;

FEBPF ;

CNTF ;

SNFBP ;

FICF ;

CSFL ;

FNIL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CFSI ;

CNGF ;

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF ;

STPI ;

SYNAFAVIA ;

ADEPALE ;

FICT ;

CFC ;

FEDALIM ;

CNPEF ;

SNIA ;
SCF ;
UNPF ;
SNIV SNCP ;
COOP France ;
France conseil FCE ;
CCCF.
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT ;
CFTC-Agri.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord est établi dans la continuité de la signature du contrat de la filière alimentaire le 19 juin 2013 et des engagements de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire du 18 juillet 2013.

L'ensemble des secteurs professionnels de la filière alimentaire représente 72 000 établissements et 720 000 salariés. Pour le présent accord, le périmètre retenu pour la filière concerne les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités professionnelles des conventions collectives des branches signataires du présent accord, qui se répartissent entre la coopération agricole, les industries alimentaires et le commerce de détail alimentaire.

L'état des lieux préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- aux chiffres clés de la filière alimentaire ;
- à la situation de l'emploi au 31 décembre 2014 ;
- au bilan 2014 des recrutements dans la filière et aux perspectives 2015 ;
- au bilan des actions du contrat de filière.

L'état des lieux s'appuie sur les résultats issus des enquêtes, études et publications conduites par les partenaires sociaux par le biais de la plate-forme commune des observatoires des métiers des industries alimentaires, de l'alimentation en détail, de la coopération agricole et par OPCALIM pour les projections d'emploi. Il a fait l'objet d'un diagnostic partagé par les partenaires sociaux à l'issue d'une présentation et des échanges sur la base desquels le présent accord repose. Ce dernier contribue à faire évoluer les actions du contrat de la filière alimentaire et réexamine les engagements pris dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches alimentaires.

Conformément aux objectifs du contrat de la filière alimentaire, les partenaires sociaux rappellent leur engagement et leur volonté :

- de consolider et de créer des emplois, notamment pour les jeunes ;
- de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique qui reste fragile ;
- d'améliorer l'attractivité de la filière ;
- de renforcer le dialogue social dans les territoires, dans les branches et dans les entreprises.

Les engagements déclinés dans le présent accord visent à atteindre ces quatre objectifs.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires (annexe I).

Article 2

En vigueur non étendu

1. Perspectives d'embauches au niveau de la filière

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la progression passe notamment par le renforcement de leur compétitivité.

Compte tenu :

- des éléments connus à ce jour et notamment de l'état des lieux ;
- du manque de visibilité sur l'évolution des marchés et en se basant sur une hypothèse de maintien de l'effectif salarié de la filière ;
- de l'évolution du cadre fiscal en vigueur et prévu en faveur de la compétitivité des entreprises.

Les perspectives d'embauches sur la période 2014-2016 sont désormais estimées à 100 000 recrutements en CDI. Les parts respectives de celles concernant les jeunes de moins de 30 ans et de salariés âgés de plus de 50 ans sont également réévaluées :

- 50 % de moins de 30 ans ;

- 5,5 % de seniors (plus de 50 ans).

Les partenaires sociaux solliciteront également le futur observatoire des métiers pour disposer d'indicateurs de suivi complémentaires relatifs aux jeunes de moins de 26 ans et aux seniors de plus de 55 ans, au titre de l'année 2015.

2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Dans le cadre du contrat de filière alimentaire, la filière s'est engagée à former et à recruter 150 000 jeunes en alternance sur la période 2014-2017 en contrat de professionnalisation et d'apprentissage, soit 10 000 jeunes supplémentaires.

Les partenaires sociaux font le constat partagé suivant :

- la baisse des entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé se poursuit en 2014 (- 3,2 % par rapport à 2013) ;

- en 2014, 47 700 jeunes ont été formés en alternance dans la filière alimentaire (+ 1,3 % par rapport à 2013), avec une hausse de 13 % des contrats de professionnalisation ;

- dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage, l'Etat prévoit une prime d'apprentissage pour les TPE ainsi que l'aide à l'embauche d'un apprenti supplémentaire dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Au vu de ces éléments, et sans préjudice des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux réévaluent l'objectif fixé en 2013 à 170 000 jeunes formés en alternance sur la période 2014-2017, soit 20 000 contrats de plus que l'engagement initial.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de mettre en oeuvre des actions pour favoriser l'alternance telle que décrite dans le contrat de filière. A cet effet, les partenaires sociaux décident de saisir le futur observatoire des métiers pour qu'il suive des indicateurs relatifs à l'alternance (taux de rupture de contrat, taux de réussite à l'examen, insertion professionnelle, poursuite d'études...).

Dans le cadre de l'affectation des fonds de l'apprentissage et de la fongibilité, les partenaires sociaux veilleront à mettre en place une politique de l'apprentissage, déployée sur le territoire national, au sein du secteur alimentaire, en favorisant notamment les niveaux IV et V ainsi que les métiers en tension.

En complément, les partenaires sociaux s'attacheront à développer avec l'appui d'OPCALIM, conformément aux engagements de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire :

- l'expérimentation d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'alternance (POA), l'objectif étant d'ouvrir la préparation opérationnelle à l'emploi aux jeunes par la mise en place de formations leur permettant d'accéder dans un second temps aux contrats en alternance. Une telle POA est de nature à créer les facteurs clés de succès du jeune dans son parcours professionnel ;

- l'accompagnement de la mobilité géographique des alternants en développant des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux, publics ou privés, en matière de logement et de transport.

Pour cela, les partenaires sociaux mobiliseront les fonds existants sur ces thématiques transversales.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le prolongement de l'engagement pris en 2013 de procéder à la constitution d'une plateforme commune des observatoires des métiers de l'industrie alimentaire, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, et afin de disposer d'une structure encore plus cohérente, les partenaires sociaux décident d'aller plus loin en créant un observatoire commun des métiers pour la filière qui, compte tenu de la diversité des branches de la filière, devra être le garant de la prise en compte des spécificités de certains métiers et de certaines activités.

Sur la base des travaux conduits par les instances paritaires des observatoires, une négociation sera ouverte lors du second semestre 2015 avec l'ensemble des familles se trouvant dans le périmètre des observatoires, avec pour objectif la création de cet observatoire commun des métiers de la filière à compter du 1er janvier 2016.

Article 4

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu l'accord multibranches du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle.

Cet accord prévoit notamment le principe de l'harmonisation des certificats de qualification professionnelle (CQP) et la création juridique d'un organisme certificateur.

Les partenaires sociaux se donnent pour objectif que cet organisme soit opérationnel au 1er janvier 2016.

Les partenaires sociaux confirment leur volonté de développer la reconnaissance de CQP transversaux inscrits au RNCP. L'acquisition de CQP sous forme de blocs de compétences poursuit l'objectif de favoriser la formation des salariés, y compris pour les saisonniers.

Selon l'un des axes majeurs de l'avis du CESE de septembre 2014 sur la « saisonnalité dans les filières agricoles, halieutiques et agroalimentaires », « le développement de CQP transversaux peut représenter un moyen d'aider les saisonniers à acquérir des qualifications qu'ils pourront utiliser et voir reconnaître dans différents secteurs d'activité, favorisant ainsi leur mobilité et leur employabilité ».

Les partenaires sociaux proposent, par ailleurs, la mise en oeuvre d'un suivi quantitatif et qualitatif de l'emploi saisonnier au sein du secteur alimentaire par le biais de l'observatoire des métiers. Ces données constitueront des éléments de référence pour la production d'analyses qualitatives ou de diagnostics visant à pérenniser l'emploi saisonnier.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la possibilité d'activer dès le dernier trimestre 2015 la réalisation d'un bilan qualitatif et financier des actions financées tel que prévu dans l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014 à l'issue du 1er semestre 2016 (art. 4.2.4 « Contribution spécifique multibranches »).

Article 5

En vigueur non étendu

Constatant que la filière emploie 15 % de salariés ne maîtrisant pas les savoirs fondamentaux, contre 9 % pour la moyenne nationale, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que la filière favorise l'intégration des personnels non qualifiés et réaffirment l'engagement du contrat de la filière alimentaire, visant à faire bénéficier à 5 000 salariés supplémentaires d'une formation sur l'acquisition des savoirs fondamentaux d'ici à 2017.

Les partenaires sociaux souhaitent faire évoluer le dispositif « maîtrise des savoir-faire fondamentaux » en cours de construction avec OPCALIM pour tenir

compte du socle de compétences tel qu'il a été déterminé par décret.

Pour cela :

- le socle de connaissances et de compétences contextualisé selon les activités caractérisant la filière fera l'objet d'une demande d'agrément au COPANEF (1) ;
- une réflexion sera conduite sur les meilleurs moyens de promouvoir le dispositif MSF auprès des entreprises et de favoriser l'adhésion des salariés aux formations que ce dispositif implique.

Dans ce but, les partenaires sociaux affirment leur volonté d'obtenir des fonds publics afin d'accompagner la mise en oeuvre et le développement du dispositif MSF, notamment auprès du FPSPP.

(1) Après avis des CPNE et CPNIEFP.

Article 6 En vigueur non étendu

1. Alimétiers

Pour répondre au défi de l'attractivité de la filière, le site internet www.alimetieters.com a été ouvert le 14 novembre 2013, conformément aux engagements du contrat de la filière alimentaire.

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de faire d'Alimétiers un véritable outil de communication et d'attractivité et décident d'engager des discussions sur son développement et sur la gestion du site au quotidien.

2. Qualité de vie au travail

L'attractivité de la filière alimentaire passe notamment par des actions en vue de favoriser la qualité de vie au travail.

Sous l'impulsion des pouvoirs publics, un comité de pilotage constitué de toutes les composantes de la filière a été installé en 2014. Ses travaux se sont articulés autour des quatre thématiques suivantes :

- environnement physique de travail et santé des travailleurs ;
- dialogue professionnel dans l'entreprise ;
- conception des organisations et des systèmes de travail ;
- enseignement et formation à la qualité de vie au travail.

Ces travaux ont conduit à l'élaboration d'un projet de « plan d'action national ».

Ce dernier se traduit par des mesures concrètes et opérationnelles en faveur de la qualité de vie au travail, autour de quatre axes prioritaires :

- doter la filière d'une « vitrine » commune pour aider les acteurs à se repérer et à s'outiller sur la qualité de vie au travail ;
- promouvoir et valoriser les expériences innovantes en matière de qualité de vie au travail ;
- informer, outiller, accompagner les entreprises ;
- former les acteurs et les futurs acteurs (salariés et non-salariés) de la filière à la qualité de vie au travail.

La synthèse est annexée au présent document.

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier le projet de plan d'action.

Par ailleurs, les partenaires sociaux proposent qu'un espace « qualité de vie au travail » soit créé sur le site Alimétiers, en vue du partage des retours d'expérience et des bonnes pratiques.

3. Emploi des personnes handicapées

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les travaux des observatoires et le guide (notamment sur les pratiques en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la filière alimentaire) et à accompagner les entreprises dans la mise en place de diagnostic leur permettant de prévenir le handicap ainsi que de maintenir et recruter des travailleurs handicapés : il s'agit d'une préoccupation concrète pour l'ensemble des entreprises, y compris pour les TPE (maintien dans l'emploi de salariés en difficulté de santé, atteints de handicap, après un accident de la vie ou du travail, suites de maladies...).

Les partenaires sociaux étudieront la possibilité de disposer d'un indicateur sur l'emploi des personnes handicapées au niveau de la filière.

Les partenaires sociaux proposent qu'un espace « emploi des personnes handicapées » soit créé sur le site internet www.alimetieters.com, permettant de mettre à disposition des entreprises et du personnel les bonnes pratiques en la matière.

Article 7 En vigueur non étendu

Afin de développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires sociaux décident de promouvoir les dispositifs créés par les branches et en particulier la démarche-compétences créée dans le cadre des observatoires des métiers des industries alimentaires et de la coopération agricole, proposant des outils d'accompagnement (boîte à outils GPEC, outil « compétences métiers » pour les industries alimentaires et la coopération agricole avec adaptation pour les entreprises de l'alimentation en détail, ou dans les structures [appui GRH multi-entreprises]...) dans les territoires, notamment auprès des TPE-PME. Cette démarche compétences permettra d'aider les entreprises à mettre en oeuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre leurs ressources internes et leurs besoins en emplois et en compétences avec pour objectifs de :

- sécuriser les parcours professionnels ;
- favoriser l'employabilité ;
- transmettre et conserver les compétences dans les entreprises ;
- favoriser la diversité dans l'entreprise (âge, égalité entre les femmes et les hommes, handicap...).

Pour faciliter une meilleure connaissance des territoires pour les branches, les entreprises et les salariés, les partenaires sociaux, par les observatoires des métiers, souhaitent s'appuyer sur le partenariat avec les observatoires régionaux du réseau inter CARIF-OREF.

De même les partenaires sociaux réaffirment qu'un dialogue social de qualité à tous les échelons, aux niveaux interprofessionnels, national et régional, est un facteur de compétitivité.

Article 8
En vigueur non étendu

Afin de renforcer, sur le plan tant national que territorial, le dialogue social dans les différentes branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux concrétiseront leur engagement initial de créer une instance de coordination des CPNEFP au sein de la filière.

Pour répondre aux exigences de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014, cette instance aura pour mission de coordonner et de mutualiser l'action des différents acteurs des CPNEFP de branches et interbranches dans la recherche d'une plus grande efficacité. Disposant d'éléments quantitatifs sur la filière, elle participera au développement de l'emploi et des compétences des salariés du secteur alimentaire et déclinera les propositions des branches professionnelles en plan d'action transversal aux niveaux national et régional. A cette fin elle s'intéressera aux modalités favorisant la déclinaison de ses orientations au niveau des territoires, et notamment des COPAREF, en tenant compte de leurs spécificités respectives.

Les partenaires sociaux affirment que les branches conserveront toutefois, à travers leur structure et les moyens mobilisés, leurs prérogatives en matière de politique d'emploi et de formation spécifique à leurs métiers. Elles joueront un rôle de proposition auprès des acteurs de la filière.

Les partenaires sociaux examineront au cours du second semestre 2015 le statut et les missions de cette instance de coordination en vue de sa mise en place effective au 1er janvier 2016.

Article 9
En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'agenda ci-dessous :

- création de l'organisme certificateur : second semestre 2015 ;
- reconnaissance et dépôt au registre national des certifications professionnelles des certificats de qualification professionnelle transverses : à compter de juin 2015 ;
- fusion des observatoires des métiers : second semestre 2015 ;
- instance de coordination des CPNEFP : second semestre 2015 ;
- Alimétiers : second semestre 2015 ;
- restitution des travaux sur la qualité de vie au travail : premier trimestre 2016.

Article 10
En vigueur non étendu

Une information du présent accord auprès des entreprises et de leurs salariés sera mise en oeuvre par les organisations signataires du présent accord.

Article 11
En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt. Compte tenu des objectifs fixés à l'article 2, l'accord prendra fin au 31 décembre 2016.

Article 12
En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérents, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et de publicité que le présent accord.

Article 13
En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 14
En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexes

En vigueur non étendu

Liste des annexes à l'accord

Annexe I : « Champ d'application professionnel ».

Annexe II : non publiée.

Résultats issus des enquêtes :

- bilan des actions contrat de filière alimentaire et accord contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire ;

- réunion paritaire - branches de l'alimentaire - 31 mars 2015.

Annexe III : non publiée.

Synthèse des groupes de travail sur la « qualité de vie au travail », novembre 2014.

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application professionnel

Au titre des industries alimentaires

Convention collective nationale 3026 « Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre » (idcc 2728)

Convention collective nationale 3060 « Meunerie » (idcc 1930)

Convention collective nationale 3102 « Boulangerie et pâtisserie industrielles » (idcc 1747)

Convention collective nationale 3178 « Exploitations frigorifiques » (idcc 200)

Convention collective nationale 3124 « Industries laitières » (idcc 112)

Convention collective nationale 3125 « Industries charcutières » (idcc 1586)

Convention collective nationale 3127 « Industries de produits alimentaires élaborés » (idcc 1396)

Convention collective nationale 3247 « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières » (idcc 1513)

Convention collective nationale 3294 « Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé » (idcc 1987)

Convention collective nationale 3384 « 5 branches des industries alimentaires diverses » (idcc 3109)

Convention collective nationale 3179 « Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes » (idcc 1534)

Au titre de la coopération agricole :

Convention collective nationale 3612 « Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande » (idcc 7001)

Convention collective nationale 3616 « Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux » (idcc 7002)

Convention collective nationale 3607 « Conserveries coopératives et SICA » (idcc 7003)

Convention collective nationale 3608 « Coopératives agricoles laitières » (idcc 7004)

Convention collective nationale 3604 « Caves coopératives viticoles » (idcc 7005)

Convention collective nationale 3614 « Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre » (idcc 7006)

Convention collective nationale 3264 « Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA » (idcc 7007)

Convention collective nationale « Sélection et reproduction animale » (idcc 7021)

Convention collective nationale « Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne » (idcc 8215)

Convention collective nationale 3611 « Contrôle laitier » (idcc 7008)

Convention collective nationale « Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura » (idcc 8435)

Convention collective nationale « Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) » (idcc 7503)

Au titre de l'alimentation en détail

Convention collective nationale 3215 « Pâtisserie » (idcc 1267)

Convention collective nationale 3224 « Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie » (idcc 1286)

Convention collective nationale 3117 « Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales » (idcc 843)

Convention collective nationale 3243 « Poissonnerie » (idcc 1504)

Convention collective nationale 3133 « Charcuterie de détail » (idcc 953)

Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle

Texte de base

Emploi et formation professionnelle

FNB ;
ANMF ;
Alliance 7 ;
SFIG ;
SNFS ;
CSRCSF ;
FEBPF ;
CSFL ;
FNIL ;
SRF ;
SIFPAF ;
CFSI ;
FNECE ;
CSEM ;
SNBR ;
SNES ;
ABF ;
Adepale ;
FICT ;
CFC ;
Fedalim ;
SFC ;
SNINA ;
SNIV SNCP.
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
OACP CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Afin de permettre :

- une vision globale des sujets traités en matière d'emploi et de formation ;
 - une meilleure information et implication des acteurs concernés ;
 - de rassembler les instances existantes, notamment chargées du suivi des engagements pris ;
 - un suivi national des politiques emploi/formation ;
 - une plus grande efficacité tant des politiques menées que du fonctionnement des structures,
- les signataires du présent accord conviennent de préciser les rôles et missions de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi (CNPIE) et de compléter son appellation pour la désigner : commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPIEFP).
En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

La CNPIEFP est une instance de réflexion, de coordination et de suivi des missions qui lui sont confiées.

Cette commission paritaire n'est en aucun cas une instance de négociation ou de décisions. Elle ne peut se substituer aux commissions paritaires de branche ayant le même objet.

Nonobstant les compétences qu'elle peut détenir d'accords interbranches antérieurs et qui n'engagent que leurs signataires, la CNPIEFP a pour mission de :

- sans préjudice des priorités définies par les CPNE de branche, proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir des objectifs prioritaires au niveau transversal interbranches ;
- permettre l'information réciproque des signataires du présent accord sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur ;
- informer les CPNE, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, de :
 - l'évolution des métiers et des compétences en prenant en compte l'évolution du marché alimentaire ;
 - la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification ;
- préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation initiale et professionnelle, notamment dans le cadre des CPC (commissions professionnelles consultatives) des ministères de l'agriculture et de l'éducation nationale ;
- formuler des avis sur les demandes d'ouverture de formations (demande de soutien de la profession formulée par les établissements scolaires préalablement à la création d'une nouvelle section de formation), sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur ;
- réaliser le suivi des accords lorsque cela est prévu.

Pour mener à bien ces travaux, la CNPIEFP dispose des informations transmises par :

- les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- l'OPCA dont relèvent les signataires : OPCALIM ;
- plus généralement, toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités - au même titre que les CPNE de branches - ou à des experts extérieurs menant une étude utile pour ses travaux.

Article 2

En vigueur non étendu

La CNPIEFP est composée de :

- pour le collège salarié : de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ du présent accord et qui en est signataire ;
 - pour le collège employeur : d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales signataires.
- Chacun des collèges désigne les personnes chargées de le représenter pour un mandat d'une durée de 3 ans.
En cas d'empêchement, un titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.
En fonction des thématiques abordées, des experts extérieurs pourront être invités à participer aux réunions de la CNPIEFP.

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Présidence

La CNPIEFP est présidée alternativement par un représentant du collège des employeurs et du collège des salariés. L'alternance entre collèges intervient tous les 3 ans. La première présidence revient au collège des employeurs.

3.2. Vice-présidence

La vice-présidence revient au collège auquel n'appartient pas le président.

3.3. Rôles du président et du vice-président

Le président fixe, conjointement avec le vice-président, l'ordre du jour des réunions ; il conduit les débats et fait établir un relevé des avis et positions. Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de ce dernier.

3.4. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ANIA.

3.5. Adoption des avis et positions

Les positions et avis de la CNPIEFP reposent sur leur adoption par chacun des collèges à la majorité simple de leurs représentants présents. L'adoption d'un avis ou d'une position suppose la présence minimum de 5 représentants par collège.

3.6. Réunions

La CNPIEFP se réunit au moins une fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à l'initiative conjointe du président et du vice-président ou sur demande, à la majorité de ses membres, de l'un des deux collèges.

3.7. Organisation

Pour permettre une meilleure efficacité et information des différents acteurs, la CNPIEFP peut créer des groupes paritaires de travail ou de pilotage ad hoc. A cette même fin, le groupe technique certification (CQP, VAE...) est rattaché à la CNPIEFP. La CNPIEFP coordonne par ailleurs ses travaux avec :

- le groupe tripartite chargé du suivi de la convention de coopération ;
- le groupe d'orientation des financements de l'apprentissage (COFA).

Article 4 En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature. Le présent accord peut être modifié ou révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales. Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Champ d'application de l'accord

CCN 3026 : sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).
CCN 3060 : meunerie (idcc : 1930).
CCN 3092 : industries alimentaires diverses (idcc : 504).

CCN 3102 : boulangerie et pâtisserie industrielle (idcc : 1747).
CCN 3121 : distributeurs conseils hors domicile (ex. : entrepositaires grossistes en boissons) et (idcc : 1536).
CCN 3124 : industries laitières (idcc : 112).
CCN 3125 : industries charcutières (idcc : 1586).
CCN 3127 : industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).
CCN 3178 : exploitations frigorifiques (idcc : 200).
CCN 3179 : entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).
CCN 3247 : activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).
CCN 3270 : biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, des glaces, sorbets et crèmes glacées (idcc : 2410).
CCN 3294 : industrie des pâtes alimentaires (idcc : 1987).
CCN 3092 : industries des produits exotiques (idcc : 506).

Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

Texte de base

Formation professionnelle branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ci-dessous :

Au titre des industries alimentaires :

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ADEPALE ;

Association des brasseurs de France ;

Chambre syndicale des eaux minérales ;

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;

Chambre syndicale française de la levure ;

Comité français du café ;

Confédération nationale de la triperie française ;

FEDALIM ;

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;

Fédération nationale de l'industrie laitière ;

Fédération nationale des boissons ;

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

L'Alliance 7 ;

Entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;

Syndicat français du café ;

Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;

Syndicat national des eaux de sources ;

Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;

Syndicat national des fabricants de sucre de France ;

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques,

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Coop de France ;

FCE ;

Conseil national du réseau CER France,

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur des industries alimentaires :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC ;

FNAF CGT ;

CSFV CFTC,

Ainsi que celles représentatives dans le secteur de la coopération agricole et des services associés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFTC-Agri ;

SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie par lettre du 20 septembre 2011 (BO 2011/45)

La FNICGV, par lettre du 2 avril 2012 (BO n°2012-26)

FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'ensemble des organisations mentionnées ci-dessus ont souhaité se rapprocher en vue de conclure le présent accord.

Les signataires affirment leur volonté commune de contribuer ensemble à la mise en oeuvre de politiques de formation professionnelle ambitieuses, favorisant le développement des compétences et l'employabilité des salariés des secteurs concernés et la compétitivité des entreprises. A cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens, par la création d'un nouvel OPCA commun, dans le respect des politiques emploi-formation des branches concernées.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCA, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

Cet OPCA est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux organismes paritaires collecteurs agréés.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCA prend le nom de « OPCALIM ».

Les signataires demanderont l'agrément de cet OPCA par l'autorité administrative sur son champ professionnel et territorial tel que défini à l'article 2, en application des dispositions du code du travail, notamment de son article L. 6332-1, au titre :

- 1° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
- 2° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
- 3° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;
- 4° Des contributions dues au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 5° Des contributions dues au titre du congé individuel de formation.

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ".

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité coopération agricole, centre d'économie rurale et conseil-élevage conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

Article 3 En vigueur étendu

Dans le cadre des accords collectifs et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle de branche ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord et portant, notamment, sur la formation professionnelle tout au long de la vie, l'OPCA a pour mission générale de contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises et de leurs salariés et de gérer tout moyen financier en lien avec cette mission.

Dans ce cadre, l'OPCA a notamment pour missions :

- d'informer les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs conventionnels, réglementaires et légaux de formation, sensibiliser et accompagner les entreprises et les branches dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
 - de contribuer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels de formation au regard de la stratégie des entreprises, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche et interbranches, notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - de contribuer à l'application des politiques de formation professionnelle continue, de formation en alternance et d'apprentissage des branches et interbranches, notamment par une politique volontariste de développement des contrats de professionnalisation ;
 - de collecter, mutualiser et gérer toutes contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétence en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
 - de percevoir et gérer toute autre source de financement, notamment publique ;
 - de prendre en charge conformément aux dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles :
 - les dépenses des entreprises ou des salariés au titre de la formation professionnelle continue ;
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
 - les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
 - les financements d'études et de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification ;
 - les coûts de diagnostics des entreprises selon les modalités définies par les accords de branche ou interbranches conclus dans les secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
 - le financement des missions et services qui sont accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue par les organismes signataires du présent accord ;
 - de coordonner, adapter et développer des réponses aux besoins de formation des entreprises et des salariés, branches et interbranches ;
 - d'assurer, au bénéfice de l'ensemble des entreprises, notamment en milieu agricole et rural, un service de proximité s'appuyant sur une organisation favorisant la mise en place de toutes prestations utiles ;
 - de conclure des partenariats de nature à développer la formation et les compétences des salariés, futurs salariés ou demandeurs d'emploi avec, notamment, les acteurs publics nationaux et territoriaux, l'Etat, les collectivités territoriales, Pôle emploi ainsi que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
 - de garantir la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général et contribuer à son développement ;
- Et, d'une manière générale, conduire toute action et développer tout service de nature à contribuer au développement de la formation dans les entreprises du champ du présent accord.

Article 4 En vigueur étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des entreprises dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) et des fonds paritaires ;
- les participations financières de tout organisme susceptible de passer une convention avec l'OPCA en vue de bénéficier de ses actions ou d'y contribuer ;
- les emprunts ;
- les subventions de l'Etat, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

Article 5 En vigueur étendu

L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 6

6.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national, dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;

- la FGTA FO ;

- la CFE-CGC ;

- la FNAF CGT ;

- la CSFV CFTC.

- 11 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit pour 3 ans et par collège les membres du bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs, à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège. L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en oeuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

Article 7
En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises.
A la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant 50 salariés et plus qui est constituée de plusieurs sections professionnelles paritaires conformément aux dispositions de l'article 8.

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritaires directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Article 8
En vigueur étendu

8.1. Création des sections professionnelles paritaires

Le conseil d'administration de l'OPCA constituera autant de sections professionnelles paritaires qu'il juge nécessaire à son fonctionnement et, en tout état de cause, au maximum une section professionnelle paritaire par secteur d'activité distinct.

Chaque section professionnelle paritaire sera compétente, dans son secteur d'activité, pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation.

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

8.2. Composition

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

8.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle de branche ou interbranches ;
- fixer des priorités de prise en charge des actions de formation dans le respect des règles fixées par le conseil d'administration et de l'équilibre budgétaire ;
- gérer les contributions relevant de son périmètre.

Article 9
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'OPCA peut déléguer à des personnes morales, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration, la mise en oeuvre de décisions de gestion, sous réserve que ces personnes morales soient gérées paritaires.

La délégation fait l'objet d'une convention approuvée par le conseil d'administration.

L'opérateur transmet chaque année au conseil d'administration un rapport retraçant les modalités de mise en oeuvre convenues.

Article 10
En vigueur étendu

Les niveaux de contributions des entreprises seront conformes aux dispositions prévues dans les accords de branche ou aux niveaux de contributions des

entreprises tels que prévus par les accords visés à l'article 12 et tels qu'existants à la date de signature du présent accord.

Article 11
En vigueur étendu

Une convention triennale d'objectifs et de moyens sera conclue entre l'OPCA et l'Etat. Elle définira les modalités de financement et de mise en oeuvre des missions de l'OPCA. Les parties signataires s'assureront du suivi et réaliseront une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions seront transmises au conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 12
En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant de révision aux accords suivants :

- convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agroalimentaires (FAFORIA) modifiée le 28 octobre 1998 ;

- accord collectif portant création d'un FAF national de la coopération agricole du 5 décembre 1994.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords précités qu'elles révisent, sous réserve des dispositions prévues aux articles 10 et 16 du présent accord.

Article 13
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il prend effet à compter de sa date de signature.

Article 14
En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celles-ci de l'ensemble des instances de l'OPCA. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

Article 15
En vigueur étendu

Toute organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans tout ou partie du champ de l'accord pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'adhésion d'une organisation professionnelle d'employeurs sera effective sous réserve de la désignation de l'OPCALIM en tant qu'OPCA compétent par un accord de branche ou interbranches.

La demande d'adhésion est notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Dans l'hypothèse où la nouvelle adhésion entraîne une modification du champ d'application, celle-ci sera soumise à l'approbation des parties signataires qui examineront l'opportunité d'un tel élargissement du champ d'application du présent accord ainsi que les conditions dans lesquelles il pourrait s'opérer. Une demande de modification de l'arrêté relatif à l'agrément initial de l'OPCA sera déposée auprès des pouvoirs publics.

A défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1^{er} janvier de l'année civile suivant sa notification.

Toute adhésion fait l'objet d'un dépôt auprès du conseil de prud'hommes et auprès des services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 16
En vigueur étendu

L'OPCA commencera son activité au 1er janvier 2012, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail. Les organismes créés par les accords visés à l'article 12 du présent accord perdront leur agrément en tant qu'OPCA au 31 décembre 2011.

Les parties signataires demandent à l'AGEFAFORIA et OPCA 2 d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCA créé par le présent accord.

Article 17
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM

Article 1er En vigueur étendu

Il est constitué entre les signataires des présents statuts une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 modifiés.

Article 2 En vigueur étendu

La dénomination est « OPCALIM ».

Article 3 En vigueur étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 4 En vigueur étendu

Le siège de l'association est situé au (à compléter).

Le siège peut être modifié à tout moment par le conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7.4.3.

Article 5 En vigueur étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 6 En vigueur étendu

L'association se compose :

- des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires, et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 7 En vigueur étendu

7.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national.

Dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNA CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;

- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;
- 11 représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

7.2. Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour 3 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

Les membres du conseil d'administration doivent être en activité professionnelle. Les membres partant à la retraite peuvent rester administrateur jusqu'au terme de leur mandat en cours.

Les fonctions d'administrateur sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

7.3. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation aux opérateurs ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

7.4. Réunion du conseil d'administration

7.4.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par au moins la moitié des membres de l'un ou l'autre des collèges.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

7.4.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

7.4.3. Majorité

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

8.1. Composition

Le conseil d'administration élit pour 3 ans parmi ses membres un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;

- 8 administrateurs à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège.

Chacun d'entre eux est élu par le collège auquel il appartient.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le président ou, à son défaut, d'autres membres du conseil d'administration, et notamment le vice-président délégué à cet effet par le conseil d'administration, représentent l'association dans tous les actes de la vie civile. Il peut donner délégation dans les conditions qui pourront être fixées par le règlement intérieur.

8.2. Durée du mandat

Les membres du bureau sont désignés pour 3 ans et au plus tard jusqu'à la fin de leur mandat de 3 ans au conseil d'administration.

8.3. Missions

Le bureau a pour missions :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en oeuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

8.4. Réunion du bureau

Le bureau se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf dans le cas d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 7.4.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 9

En vigueur étendu

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration qui fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Le directeur général participe de droit aux réunions du conseil d'administration et du bureau à titre consultatif et en assure le secrétariat.

Le directeur général assure la gestion courante de l'association sous le contrôle du président et du vice-président conformément aux pouvoirs et attributions du directeur général fixés par le conseil d'administration et représente l'association dans tous les actes de la vie civile.

Article 10

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritairemment directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Les sections financières paritaires ont pour mission de gérer la collecte de leur section sous réserve des dispositions des articles 7 et 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Le conseil d'administration fixe, chaque année, une liste des critères d'attribution des fonds dans le respect des orientations et priorités des branches ou interbranches.

Article 11
En vigueur étendu

11.1. Composition

Le conseil d'administration de l'OPCA peut constituer ou supprimer des sections professionnelles paritaires dans les conditions prévues à l'article 8.1 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal :

- de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataire du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

- de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président, appartenant chacun à un collègue différent.

11.2. Durée

Les membres des commissions financières paritaires des sections professionnelles sont désignés sur proposition de l'organisation signataire de l'accord dont ils relèvent concomitamment et pour la même durée que les membres du conseil d'administration.

Leur mandat est à titre gratuit et renouvelable.

11.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions définies à l'article 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les commissions financières paritaires des sections professionnelles rendent compte au conseil d'administration, sous la forme et la fréquence qu'il fixe.

Pour chaque commission financière paritaire de section professionnelle, un rapport d'activité annuel, approuvé par celle-ci, est transmis au conseil d'administration.

Article 12
En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer toute commission, notamment pour la gestion territoriale du CIF, qu'il juge nécessaire au fonctionnement de l'association. Le conseil d'administration en définit la composition et les missions conformément à l'article 6 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 13
En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux deux tiers des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités fixées au 7.4.3.

Les modifications apportées aux présents statuts ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 14
En vigueur étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM », ni à celles des présents statuts.

Article 15
En vigueur étendu

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 16
En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

Article 17

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de l'OPCA réuni à cet effet en séance extraordinaire.

En cas de dissolution de l'OPCA, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française.

A défaut, les biens sont dévolus au Trésor public.

Article 18

En vigueur étendu

Messieurs , au titre des organisations syndicales de salariés et/ou , au titre des organisations employeurs, sont mandatés par les signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » en vue d'accomplir toute formalité ou tout acte de quelque nature que ce soit nécessaire à la constitution de l'association et notamment de convoquer le premier conseil d'administration et de déposer les statuts.

Textes Attachés

Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Paris, le 20 septembre 2011.

Les organisations professionnelles de la branche Meunerie à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996 ; codes NAF 1061 A, 1091 Z et 1061 B) à savoir :

- l'association nationale de la meunerie française, sise 66, rue de La Boétie, 75008 Paris, représentée par son président ;
- le syndicat national des industries de la nutrition animale, sis 41 bis, boulevard de Latour-Maubourg, 75007 Paris, représenté par son président ;
- le comité français de la semoulerie industrielle, sis 15, place de la Nation, 75011 Paris, représenté par son président ;
- le syndicat de la rizerie française, sis 2, rue de Viarmes, 284, bourse de commerce, 75040 Paris Cedex 01, représenté par son président,

déclarent, conformément à ce qui a été exprimé dans l'avenant n° 1 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie du 1er juillet 2005 (étendu par arrêté du 25 janvier 2006 Journal officiel du 4 février), adhérer à l'OPCA « OPCALIM » des industries alimentaires et de la coopération agricole créé par accord le 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion est notifié à l'ensemble des organisations signataires de l'accord du 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ;

Association des brasseurs de France ;

Association nationale de la meunerie française ;

Chambre syndicale des eaux minérales ;

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;

Chambre syndicale française de la levure ;

Comité français de la semoulerie industrielle ;

Comité français du café ;

Confédération nationale de la triperie française ;

FEDALIM ;

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;

Fédération nationale de l'industrie laitière ;

Fédération nationale des boissons ;

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

Alliance 7 ;

Syndicat des entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;

Syndicat de la rizerie française ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;
Syndicat français du café ;
Syndicat national des industriels de la nutrition animale ;
Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;
Syndicat national des eaux de sources ;
Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;
Syndicat national des fabricants de sucre de France ;
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ;
COOP de France ;
FCE ;
Conseil national du réseau CER France ;
Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ;
Confédération nationale des artisans, pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ;
Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France ;
Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs ;
Confédération des chocolatiers, biscuitiers et confiseurs de France ;
Confédération nationale des glaciers de France ;
Union nationale de la poissonnerie française.
FSCOPA ;
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC ;
SNCOA CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
UNSA2A.

FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés se sont rapprochés en vue de conclure l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM le 20 juin 2011.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM et d'en modifier son objet pour répondre à l'adhésion de nouvelles branches des industries alimentaires et de l'alimentation en détail.

Les partenaires sociaux réunis ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 1er de l'accord est modifié comme suit :

« Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés » est remplacé par : « Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail ».

Article 2 En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord concernant le champ d'application professionnel est modifié comme suit :

Au titre des industries alimentaires, le paragraphe est complété comme suit :

« 3060 : Meunerie (idcc 1930).

3121 : DCHD (idcc 1536) ».

Le membre de phrase suivant : « à l'exclusion des entreprises relevant de la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes » concernant la convention collective nationale 3179 est supprimé.

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Le deuxième paragraphe est complété comme suit :

« CCN : coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ».

A la suite, il est inséré un nouveau paragraphe à l'article 2.1 rédigé comme suit :

« Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3215 : Pâtisserie (idcc 1267).

3224 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

3117 : Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843).

3243 : Poissonnerie (idcc 1504).

3133 : Charcuterie de détail (idcc 953). »

Article 3 En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord est complété comme suit :

« L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement. »

Article 4 En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 6.1 de l'accord concernant la composition du conseil d'administration est modifié comme suit :

« - 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ; ».

Enfin, le paragraphe suivant est complété comme suit :

« Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC. »

Article 5 En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra comporter les points sur lesquels la demande de révision est fondée et les propositions de modification.

Les négociations devront débiter au plus tard 3 mois après la réception des propositions de révision.

Article 6 En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.
Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013

En vigueur

Paris, le 25 septembre 2014.

FNB
49, rue de la Glacière
75013 Paris

Monsieur le directeur,

Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte par la présente lettre de notre démission de l'OPCA OPCALIM et de la dénonciation des dispositions conventionnelles qui le désignent comme OPCA dans le champ de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domicile, conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Notre dénonciation, qui prend effet à la date du 31 décembre 2014, porte sur les accords suivants :

- accord du 20 juin 2011 constitutif d'OPCALIM et son avenant n° 1 du 22 novembre 2011 ;
- chapitre XIII de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue ;
- chapitre Ier de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 révisant l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue.

Nous vous remettons ci-joint copie des courriers de notification de cette dénonciation et des dépôts en lettre recommandée avec avis de réception adressés à l'OPCALIM ainsi qu'aux différents organismes signataires de ces accords.

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le directeur général.

Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM

Le SNTPE ;

La FNICGV ;

L'USNEF ;

L'ANMF ;

L'Alliance 7 ;

La CNCT ;

Le SFIG ;

Le SNFS ;

La CNBPF ;

La FEBPF ;

La CNTF ;

Le SNFBP ;

La FICF ;

La CSFL ;

La FNIL ;

Le SRF ;

Le SIFPAF ;

Le SNIPO ;

La FNEAP ;
La CFSI ;
La CNGF ;
La FNECE ;
La CSEM ;
Le SNBR ;
Le SES ;
L'ABF ;
Le STPI ;
Le SYNFAVIA ;
L'ADEPALE ;
La FICT ;
La CFC ;
La FEDALIM ;
La CNPEF ;
Le SNIA ;
Le SCF ;
L'UNPF ;
Culture viande ;
Coopérative France ;
France conseil FCE ;
CER France ;
La CCCF,
La FGTA FO ;
La CSFV CFTC ;
La FNAA CFE-CGC ;
La FS CFDT ;
La FGA CFDT ;
La FNAF CGT ;
La FAA CFTC ;
L'UNSA2A,

En vigueur non étendu

Préambule

Par un accord en date du 20 juin 2011, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ont créé un organisme paritaire collecteur agréé interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés dénommé OPCALIM.

Par un avenant n° 1 en date du 22 novembre 2011, l'accord constitutif a été révisé, notamment afin d'étendre son champ d'application professionnel à l'alimentation en détail.

L'accord constitutif ainsi que son avenant n° 1 est ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des oeufs et industries en produits d'oeuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM pour répondre à l'adhésion de cette nouvelle branche.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 2.1 de l'accord est modifié comme suit :

« Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ". »

Article 2

En vigueur non étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision ou la dénonciation du présent avenant dans les conditions prévues par l'article 14 de l'accord.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 et est conclu pour une durée indéterminée.
Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

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 du 14 décembre 1994 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle.

Texte de base

Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle

La fédération nationale des boissons (F.N.B.),

La fédération générale agroalimentaire (F.G.A.) C.F.D.T. ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes, des secteurs connexes (F.G.T.A.) F.O. ;

La confédération nationale des salariés de France (C.N.S.F.) ;

La fédération agroalimentaire C.F.E.-C.G.C.,

Préambule

En vigueur étendu

En concluant le présent accord, les parties signataires affirment qu'elles considèrent la promotion de la formation professionnelle comme l'une des conditions essentielles de la défense de l'activité des entreprises ainsi que du maintien et du développement de l'emploi. Elles soulignent que ces objectifs supposent le développement de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les parties signataires s'accordent pour une gestion paritaire de l'information auprès des entreprises et des salariés sur le contenu du présent accord.

9. EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

I. - Nature et ordre de priorité des actions de formation

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 99-1 du 6 janvier 1999 BO conventions collectives 99-7 étendu par arrêté du 19 octobre 1999 JORF 30 octobre 1999.

1. Les actions de formation des entreprises

Le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises - pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion - que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

Les parties signataires entendent souligner que la formation professionnelle a notamment pour objet :

- de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances des salariés, en particulier dans le cadre de la modernisation des entreprises, de leur évolution technologique et de la modification de leur environnement ;

- de favoriser la promotion individuelle par l'accès aux différents niveaux de culture et de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification V et inférieurs, afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification ;

- d'une façon plus générale de développer toutes actions de formation ayant pour objectifs d'élever les compétences professionnelles des salariés.

Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu'il convient de mettre en oeuvre prioritairement des formations portant sur :

- la connaissance de l'entreprise et de son environnement professionnel, en particulier les spécificités de ses relations avec son amont (ses fournisseurs) et son aval (la distribution alimentaire et le secteur de la consommation hors domicile [C.H.D.]) ;

- l'évolution des emplois, métiers et processus de gestion et d'exploitation ;

- la diffusion de l'esprit qualité, au travers d'une meilleure connaissance des produits, des services, des procédures professionnelles, des engagements définis dans la charte de qualité des entrepositaires-grossistes en boissons et des actions engagées en collaboration avec les secteurs d'activités amont et aval de la profession ;

- le développement des connaissances générales, techniques et informatiques permettant de préparer les évolutions technologiques, de commercialisation, de vente et de gestion tant liées au marché interne et à l'ouverture vers le marché de l'Union européenne que de l'exportation ;

- une meilleure préparation de l'encadrement à l'animation et à la conduite des équipes, à la conduite du changement dans l'organisation, à la mise en oeuvre de démarches d'amélioration de la qualité globale de l'entreprise et des services ;

- la transmission des savoir et des savoir-faire existant dans l'entreprise, notamment par le développement de formations pédagogiques appropriées de formateurs internes et de tuteurs ;

- le développement de la capacité à lire, interpréter, concevoir et transmettre des consignes ;

- le développement de la capacité d'expression et d'exploration de suggestions et d'idées nouvelles, liées à l'organisation et à l'évolution de l'entreprise et de la profession, en regard notamment de la démarche initiée par la charte de qualité de la profession, ainsi que la capacité à mieux travailler ensemble, notamment entre commerciaux, personnels d'entrepôts et de livraisons ;

- le développement de démarches de type " assurance qualité " et " certification " en matière de gestion, d'organisation commerciale et de logistique, afin de poursuivre et d'amplifier jusqu'au consommateur final les actions entreprises en amont dans les industries agroalimentaires ;

- la prise en compte des contraintes liées à la protection de l'environnement, ainsi que la connaissance des outils, moyens et actions spécifiques développés dans ce domaine par les entrepositaires-grossistes ;

- la recherche d'itinéraires professionnels qualifiants tendant à répondre au besoin d'une plus grande polyvalence, source de renforcement de l'emploi, ou par prévention là où les emplois sont susceptibles d'être menacés, de préparer les salariés à une mutation d'activité soit dans le cadre de la profession, soit en dehors de celle-ci ;

- l'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, compte tenu de l'importance de la main-d'oeuvre dans notre profession. Les représentants du personnel bénéficieront d'une formation spécifique leur permettant d'exercer leurs responsabilités dans ce domaine.

2. Les démarches globales

Afin de tenir compte des évolutions rapides de nos activités et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des P.M.E. employant moins de cinquante salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de notre profession, devront être particulièrement développées des démarches globales de formation, au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche, les formations ayant trait aux techniques professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.

Compte tenu des compétences spécifiquement professionnelles de l'association de formation de la profession et de son rôle reconnu de conseil et d'incitation auprès des P.M.E. du secteur, celle-ci sera consultée et associée à la définition des orientations et aux modalités de mise en oeuvre de ces actions collectives. Elle sera chargée notamment de réaliser ou de coordonner les études nécessaires à l'analyse et à la compréhension des besoins de la profession en fonction des évolutions constatées sur le terrain. Elle proposera des contenus pédagogiques ayant pour objectif de développer la capacité des salariés à la polyvalence et à la maîtrise de savoir-faire nouveaux, en collaboration avec tous les professionnels pouvant mettre en oeuvre des actions formatives ainsi que les signataires du présent accord.

Devra également être recherchée la mise en oeuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation.

3. Les programmes pluriannuels de formation

Les parties signataires incitent par ailleurs les responsables d'entreprises à anticiper les évolutions de l'entreprise au travers des perspectives définies au niveau de la profession et de les formaliser en élaborant un programme pluriannuel de formation.

4. Le financement

Les parties signataires considèrent, afin de favoriser la mise en oeuvre d'une politique globale de formation dans la branche professionnelle, que la totalité des sommes disponibles doit être utilisée. En conséquence, les entreprises employant plus de dix salariés devront verser à la section " boissons " de l'AGEFAFORIA, association de gestion du fonds d'assurance formation du secteur agroalimentaire, outre une contribution imputable sur leur obligation légale au titre du plan de formation, destinée au financement des politiques de formation de branche professionnelle égale à 0,05 % de leur masse salariale annuelle, le montant des sommes non utilisées au titre du plan de formation de chaque exercice, à l'exclusion de tout versement au Trésor public, après imputation des coûts des actions de formation qu'elles auraient décidé d'engager directement et imputation des différentes sommes déductibles selon la législation en vigueur.

Les conventions pluriannuelles avec un organisme de formation ne pourront concerner que les actions de formation qui auront effectivement débuté avant le 31 décembre de l'exercice concerné.

Ces sommes versées à la section financière " boissons " de l'AGEFAFORIA seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de branche professionnelle telle qu'elle est définie au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Le montant total des sommes ainsi affectées ne pourra excéder le montant total de la contribution de 0,05 % versée à l'AGEFAFORIA. En contrepartie du reliquat, les entreprises bénéficieront d'un droit de financement sur les sommes mutualisées, en fonction du plan de formation qu'elles présenteront à la commission de la section financière " boissons " et selon les règles définies par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA et la commission paritaire de la section financière " boissons ".

NOTA : Arrêté du 19 octobre 1999 art. 1 : Le premier alinéa du paragraphe 4 relatif au financement est étendu sous réserve de l'application des articles L. 951-1, L. 952-1 et R. 964-13 du code du travail. Le troisième alinéa du paragraphe susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 19 octobre 1999 art. 1 : Le premier alinéa du paragraphe 4 relatif au financement est étendu sous réserve de l'application des articles L. 951-1, L. 952-1 et R. 964-13 du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

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

En vigueur étendu

1. Promotion des formations débouchant sur un diplôme ou un titre homologué (1)

Les parties signataires favoriseront les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués et agiront en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

Elles rechercheront les opportunités de développer des formations propres à notre profession et sanctionnées par des diplômes ou des certificats de qualifications professionnelles.

Pour les actions de formation d'une durée supérieure à 300 heures, effectuées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et permettant d'acquérir une qualification professionnelle :

-sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique ;

-ou par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

-ou préconisée par la commission paritaire nationale de l'emploi,

une partie de l'action de formation, hors travaux personnels, pourra, conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994, être réalisée, avec le consentement du salarié, hors de son temps de travail, sans donner lieu à rémunération. Cette partie de l'action de formation correspondra au maximum à 25 p. 100 de la durée de la formation.L'employeur recherchera avec le salarié les aménagements à son horaire de travail compatibles avec le maintien du bon fonctionnement de l'entreprise. Le salarié ne pourra être sanctionné s'il refuse de participer à des formations de cette nature.

Si l'intéressé a suivi avec assiduité la formation et s'il a satisfait aux épreuves prévues au terme de la formation, l'entreprise s'emploiera, dans un délai d'un an, à le faire accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à lui attribuer la classification correspondant à l'emploi occupé. En tout état de cause, elle s'emploiera à prendre en compte, dès l'issue de la formation, les efforts que l'intéressé a accomplis, à savoir des éléments tels que prime, majoration de salaire, progression intermédiaire de fonction.

Les modalités d'application de ces dispositions seront présentées au comité d'entreprise à l'occasion d'une des deux réunions annuelles consacrées à la formation professionnelle.

2. Attestation de fin de stage

Afin de mieux faire valoir les formations dont les salariés auront bénéficié au cours de leur carrière, l'entreprise délivrera, à l'issue du stage, une attestation de participation à chaque salarié ayant suivi une formation organisée par elle et veillera à ce que les organismes de formation extérieurs en fassent de même.

Cette attestation précisera l'intitulé du stage et ses objectifs, la durée et le degré d'assiduité, ainsi que le résultat des épreuves éventuellement prévues au terme du stage.

3. Prise en compte dans les classifications

des nouvelles qualifications présentant un intérêt professionnel

Les qualifications qui sont liées aux évolutions technologiques et qui présentent un intérêt pour la profession seront intégrées dans les accords de classification.

4. Dédit formation

Pour les formations de longue durée particulièrement coûteuses, lorsque les entreprises consacrent à la formation de leurs salariés un montant supérieur aux dépenses imposées par la législation, il pourra être prévu une clause de " dédit formation ". Cette clause concernera des formations d'une durée minimale de 80 heures. La durée de la période d'attachement sera définie comme suit :

-de 80 à 160 heures de formation : 6 mois ;

-de 160 à 220 heures de formation : 12 mois ;

-de 220 à 280 heures de formation : 18 mois ;

-au-delà de 280 heures de formation : 24 mois.

La pénalité financière éventuelle sera déterminée par écrit avant le départ en formation du salarié, et sera au plus égale au prorata temporis du coût de la formation sur la période restant à courir entre la fin de la période d'attachement et la date de départ volontaire du salarié. Les éventuels versements seront affectés au financement d'actions du plan de formation.

Le dédit formation ne s'applique pas en cas de maladie grave du salarié ni en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur (1).

5. Priorités des titulaires de formations

Les entreprises s'engagent, après avoir dressé un bilan de la formation suivie, lorsqu'un salarié a fréquenté un stage avec assiduité et satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de ce stage, à donner priorité, à compétences égales, à l'examen de la candidature de ce salarié à un poste correspondant à la qualification nouvelle qu'il a acquise au cours de cette formation.

NOTA (1) : Par arrêté du 5 janvier 1996, l'article II-1 et le troisième alinéa de l'article II-4 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

NOTA (1) : Par arrêté du 5 janvier 1996, l'article II-1 et le troisième alinéa de l'article II-4 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

III. - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leurs missions dans le domaine de la formation

En vigueur étendu

1. Réunions du comité d'entreprise ou d'établissement

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés au cours d'une réunion sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et des évolutions de l'emploi, des investissements et de l'introduction de nouvelles technologies. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés à chaque modification importante de ces éléments.

Par ailleurs, au cours de deux réunions minimum, le comité d'entreprise délibère chaque année sur le bilan du plan de formation de l'année écoulée, sur l'état de réalisation de celui de l'année en cours et sur le projet de plan présenté par le chef d'entreprise pour l'année suivante. Ce plan sera, chaque fois que cela sera possible, inclus dans un plan pluriannuel prévisionnel.

Le comité d'entreprise est également consulté sur l'insertion des jeunes, les demandes de congés individuels de formation et de bilans de compétences, l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation professionnelle des différentes catégories professionnelles de l'entreprise, les objectifs de l'apprentissage, l'accueil et le suivi des apprentis dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de liaison entre l'entreprise et le C.F.A.

Le comité d'entreprise sera en outre informé sur les diverses perspectives d'emploi consécutives au développement des mesures d'insertion des jeunes dans l'entreprise.

A cet effet, le chef d'entreprise communique, un mois avant chaque réunion, aux membres du comité d'entreprise l'ensemble des documents prévus par les dispositions légales et réglementaires.

2. Commission formation

La commission formation, dont les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail, devra concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine, notamment en ce qui concerne les salariés les moins qualifiés. Les documents d'information relatifs à la formation professionnelle communiqués aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission formation seront également transmis aux délégués syndicaux.

Les membres de la commission formation non élus au comité d'entreprise auront droit à la rémunération du temps passé en commission formation. La commission peut solliciter du comité d'entreprise l'assistance d'un expert.

3. Formation du personnel

Chaque membre du personnel appelé à participer, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, à la conception et au suivi des plans de formation dans l'entreprise bénéficie d'une formation appropriée d'une durée maximale de cinq jours, imputable sur le plan de formation.

IV. - Congés individuels de formation

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 99-1 du 6 janvier 1999 BO conventions collectives 99-7 étendu par arrêté du 19 octobre 1999 JORF 30 octobre 1999.

Les entreprises relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation des salariés au fonds de gestion du congé individuel de formation régional (FONGECIF) duquel elles relèvent.

Il en est de même pour la contribution complémentaire destinée à financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée. Ceci concerne notamment les salariés titulaires d'un contrat saisonnier.

Les coordonnées du FONGECIF régional seront fournies aux salariés sous contrat à durée déterminée avec la remise du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre, en collaboration notamment avec l'organisme de formation de l'organisation professionnelle, les outils de formation nécessaires au développement des compétences des salariés sous contrat saisonnier, dans le cadre du CIF-CDD.

L'objectif des formations proposées sera de faciliter l'intégration définitive de ces salariés chaque fois qu'un poste sera disponible. A compétence égale, la candidature de salariés saisonniers ayant suivi une formation dans le cadre d'un CIF-CDD devra être étudiée en priorité.

V. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 13 janvier 2004 art. 1 BO conventions collectives 2004-7 étendu par arrêté du 4 juin 2004 JORF 15 juin 2004.

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent au développement de contrats de travail ayant pour objet l'insertion professionnelle des jeunes par

l'orientation, l'adaptation à un emploi ou l'acquisition d'une qualification répondant aux besoins de notre secteur professionnel. Ces contrats de travail pourront déboucher sur des contrats à durée déterminée.

Cette formation s'acquiert soit par l'apprentissage, soit par l'un des types de contrats en alternance prévus par la loi.

1. Accueil et suivi des jeunes en formation

Les jeunes accueillis dans les entreprises au titre de l'un des contrats légaux seront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, suivis par un tuteur ou selon le cas par un maître d'apprentissage désigné par l'entreprise. Ce tuteur ou ce maître d'apprentissage est un salarié qualifié de l'entreprise susceptible d'être choisi dans toutes les catégories professionnelles en fonction de ses aptitudes pédagogiques, renforcées en tant que de besoin par une formation adaptée.

Dans un objectif d'efficacité maximale, les parties signataires encouragent les entreprises à proposer cette formation aux tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Il appartient au tuteur ou au maître d'apprentissage, en liaison avec les différents services concernés de l'entreprise :

- d'accueillir les jeunes et de dresser un bilan de leurs acquis pré-professionnels permettant la mise en oeuvre d'une formation adaptée ;
- de les informer du déroulement de la formation envisagée et de sa finalité ;
- de suivre les travaux qu'ils effectuent dans l'entreprise, de les conseiller et de veiller au respect de leur emploi du temps ;
- au terme de leur contrat, de dresser le bilan des acquis professionnels et d'établir l'attestation mentionnant ces acquis.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage assure par ailleurs la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune ou assurant son suivi.

Les entreprises tiendront compte dans l'organisation du travail des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des jeunes.

Les noms des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage seront portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présentera au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

La rémunération des apprentis et des jeunes en contrats de qualification doit être identique. (1)

2. Formation

Compte tenu de la refonte des filières de C.A.P., de la mise en oeuvre de baccalauréats professionnels et de l'accès à l'ensemble des formations diplômantes par le contrat d'apprentissage, les parties signataires conviennent de rechercher, notamment en collaboration avec l'association de formation de la profession, les moyens de compléter le contenu des formations diplômantes existantes par des spécificités professionnelles susceptibles de favoriser l'insertion des jeunes dans notre secteur par des contrats d'apprentissage ou de qualification, et plus particulièrement aux postes de :

- vendeur(euse) au téléphone ;
- vendeur(euse)-prospecteur(trice) ;
- secrétaire et assistant(e) administratif(ve) ;
- comptable ;
- agent de logistique-transport ;
- chauffeur-livreur ;
- agent d'entrepôt O.H.Q. ;
- ouvrier d'entretien de tirage pression ;
- encadrement multifonction.

Sans exclusive, les partenaires sociaux reconnaissent la qualité et la pertinence de la formation Distech 1 mise en place par la F.N.B. en collaboration avec la Fondation de la distribution. Les parties signataires s'engagent à suivre le fonctionnement de cette formation et à participer au conseil de perfectionnement institué dans le cadre de cette dernière. Elles s'accordent sur le fait que cette formation doit être accessible dans les mêmes conditions par un contrat d'apprentissage ou par un contrat de qualification.

Pourront également être intégrées au sein d'un contrat de qualification les formations existant au sein d'organismes de formation dès lors qu'elles prépareront à une qualification correspondant à l'une des classifications de la convention collective des entrepreneurs-grossistes en boissons.

Celles-ci donneront lieu à un contrôle continu des connaissances et seront sanctionnées par une certification de capacité.

A chaque embauche définitive d'un jeune à la suite d'un contrat de qualification ou d'apprentissage, ce jeune bénéficie du coefficient reconnu pour le poste préparé.

3. Financement

Dans le but de permettre au plus grand nombre d'entreprises de développer les contrats de formation en alternance et notamment aux entreprises de moins de dix salariés, les entreprises de la branche professionnelle versent à l'association de gestion du fonds d'assurance formation du secteur agroalimentaire,

l'AGEFAFORIA, organisme mutualisateur agréé par le ministère de l'emploi et de la solidarité, la totalité de leur obligation légale au titre des formations en alternance.

Elles bénéficieront en contrepartie d'un droit de financement sur les sommes ainsi mutualisées en fonction des demandes qu'elles présenteront à la commission de la section financière boissons de l'AGEFAFORIA.

D'autre part, les parties signataires invitent les entreprises de la branche professionnelle à verser leur taxe d'apprentissage à l'AGEFAFORIA, organisme agréé en qualité de collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) et à collaborer au programme d'actions écoles-entreprises piloté par l'OCTA. Cette collaboration pourra prendre la forme de l'affectation à ce programme d'une fraction du barème de la taxe d'apprentissage et/ou d'une participation à certaines actions du programme (conférences, salons, etc.)

Par ailleurs, compte tenu des dispositions relatives à la fongibilité partielle des fonds de l'alternance vers l'apprentissage, 10 % des fonds collectés au titre de 2003 pour les contrats d'insertion en alternance pourront être affectés, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA après consultation du comité d'orientation de la taxe d'apprentissage et de la fongibilité (COTAFO) au financement des CFA dispensant des formations qualifiantes spécifiques au secteur de la distribution des boissons.

4. Information et sensibilisation des entreprises

Afin de concourir le plus efficacement possible à l'insertion professionnelle des jeunes, l'Agefatoria informera les entreprises du dispositif de formation en alternance et de ses évolutions, facilitera la tâche des entreprises dans la conclusion des différents types de contrats par tous les moyens nécessaires, et notamment l'intervention de ses chargés de mission.

5. Consultation du comité d'entreprise

Lorsqu'une entreprise envisage d'engager des jeunes sous contrats de formation en alternance ou d'apprentissage, elle consulte préalablement son comité d'entreprise, dont l'avis motivé figure au procès-verbal de la réunion, ou, à défaut, ses délégués du personnel, ainsi que chaque année sur les orientations générales de sa politique en matière d'insertion des jeunes.

Enfin, les parties signataires invitent les entreprises à examiner la possibilité de mise en place, dans le cadre des dispositions d'extension de la préretraite progressive, d'un tutorat de jeunes à temps partiel.

NOTA (1) : Par arrêté du 5 janvier 1996, le dernier alinéa de l'article V-1 est étendu sous réserve de l'application des articles D. 117-1 et D. 980-1 du code du travail.

NOTA (1) : Par arrêté du 5 janvier 1996, le dernier alinéa de l'article V-1 est étendu sous réserve de l'application des articles D. 117-1 et D. 980-1 du code du travail.

VI. - Dispositions spécifiques aux entreprises : employant moins de dix salariés

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 99-1 du 6 janvier 1999 BO conventions collectives 99-7 étendu par arrêté du 19 octobre 1999 JORF 30 octobre 1999.

Afin de favoriser la mise en oeuvre d'une politique globale de formation dans la branche professionnelle, les entreprises employant moins de dix salariés versent obligatoirement à l'association de gestion du fonds d'assurance formation du secteur agroalimentaire, l'AGEFAFORIA, organisme collecteur agréé par le ministère de l'emploi et de la solidarité, une contribution de 0,30 % assise sur la masse salariale annuelle, avec un minimum de 250 francs hors taxes.

Une partie de ces versements, ne pouvant excéder un sixième du total, peut être affectée au financement de la politique de formation de branche professionnelle et gérée par la commission " boissons " de l'AGEFAFORIA.

Les contributions des entreprises employant moins de dix salariés sont mutualisées et gérées conformément aux modalités définies par les partenaires sociaux au sein du conseil d'administration de l'AGEFAFORIA et de la commission paritaire de la section financière des " entreprises de moins de dix salariés " de l'AGEFAFORIA après consultation de la commission paritaire de la section financière " boissons " de l'AGEFAFORIA sur les priorités de branche.

NOTA : Arrêté du 19 octobre 1999 art. 1 : Le deuxième alinéa du paragraphe VI relatif aux dispositions spécifiques aux entreprises employant moins de dix salariés est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 19 octobre 1999 art. 1 : Le deuxième alinéa du paragraphe VI relatif aux dispositions spécifiques aux entreprises employant moins de dix salariés est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

VII. - Bilan de compétences

En vigueur étendu

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de formation indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de vingt-quatre heures par action.

Le droit de congé de bilan de compétences des salariés est ouvert après cinq ans, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le délai de franchise applicable au congé individuel de formation et au congé enseignement.

La demande d'autorisation d'absence doit être formulée au moins deux mois avant la date de l'action de bilan de compétences.

Elle doit indiquer la date de cette action de bilan de compétences, la désignation et la durée de cette action ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, l'entreprise peut reporter la satisfaction donnée à une demande sans que ce report puisse excéder six mois.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge de dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire assurant le financement du congé individuel de formation.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler. La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle des congés payés et est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination des droits aux congés payés et de tous les droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

La prise en charge de la rémunération s'effectue sur la base maximale de vingt-quatre heures par salarié et par action de bilan de compétences.

VIII. - Commission paritaire nationale de l'emploi (C.P.N.E.)

En vigueur étendu

1. Composition

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre équivalent de représentants patronaux.

Des suppléants pourront être désignés.

2. Missions

La C.P.N.E. a différentes missions dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

a) En matière d'emploi

La C.P.N.E. a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

- permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi ;
- étudier la situation de l'emploi et son évolution ;
- établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

La C.P.N.E. intervient dans les licenciements économiques : elle est informée des licenciements économiques touchant plus de dix salariés.

La C.P.N.E. est conviée à concourir à l'insertion professionnelle des jeunes en réalisant toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation.

b) En matière de formation professionnelle

La C.P.N.E. a pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation 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 ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle.

Concernant la mise en oeuvre des contrats d'insertion professionnelle en alternance de jeunes, la C.P.N.E. :

- examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- définit les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification et du contrat d'apprentissage ;

Enfin, en matière de formation initiale et de premières formations technologiques ou professionnelles, la C.P.N.E. définit les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche, relatives :

- au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires ou supérieures ;
- à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise ;
- à l'accueil dans les entreprises des enseignants et des conseillers d'orientation.

3. Mode de fonctionnement

La C.P.N.E. se réunit au minimum trois fois par an et prend en charge les frais des participants selon les règles appliquées aux commissions paritaires.

En vigueur non étendu

1. Composition

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés [*signataire*] (1) et d'un nombre équivalent de représentants patronaux.

Des suppléants pourront être désignés.

2. Missions

La C.P.N.E. a différentes missions dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

a) En matière d'emploi

La C.P.N.E. a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :

- permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi ;
- étudier la situation de l'emploi et son évolution ;
- établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

La C.P.N.E. intervient dans les licenciements économiques : elle est informée des licenciements économiques touchant plus de dix salariés.

La C.P.N.E. est conviée à concourir à l'insertion professionnelle des jeunes en réalisant toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation.

b) En matière de formation professionnelle

La C.P.N.E. a pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation 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 ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle.

Concernant la mise en oeuvre des contrats d'insertion professionnelle en alternance de jeunes, la C.P.N.E. :

- examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- définit les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification et du contrat d'apprentissage ;
- *définit les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes de vingt-deux ans au plus, inscrits à l'A.N.P.E., titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau V, ou de l'enseignement général de niveau IV[*] (2) ;
- *définit également les conditions dans lesquelles ces contrats peuvent être proposés à des jeunes de moins de vingt-six ans rencontrant de réelles difficultés d'insertion*] (2).

Enfin, en matière de formation initiale et de premières formations technologiques ou professionnelles, la C.P.N.E. définit les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche, relatives :

- au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires ou supérieures ;
- à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise ;
- à l'accueil dans les entreprises des enseignants et des conseillers d'orientation.

3. Mode de fonctionnement

La C.P.N.E. se réunit au minimum trois fois par an et prend en charge les frais des participants selon les règles appliquées aux commissions paritaires.

NOTA (1) : Terme exclu de l'extension par arrêté du 5 janvier 1996. (2) : Les 7è et 8è tirets du paragraphe 2 b de l'article VIII sont exclus de l'extension par arrêté du 5 janvier 1996.

NOTA (1) : Terme exclu de l'extension par arrêté du 5 janvier 1996.

(2) : Les 7è et 8è tirets du paragraphe 2 b de l'article VIII sont exclus de l'extension par arrêté du 5 janvier 1996.

IX - Durée de l'accord, dénonciation et révision

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Les conditions de révision et de dénonciation sont celles de la convention collective nationale et des dispositions légales en vigueur en matière de formation professionnelle.

Il sera reconduit tacitement, année civile par année civile, sauf dénonciation deux mois avant la date d'expiration courante.

Textes Attachés

Accord du 13 janvier 2004 relatif à l'apprentissage

La fédération nationale des boissons (FNB).

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ;

La fédération CFTC du commerce, services et force de vente (CSFV) ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et services annexes (FGTA) FO ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant fixe, conformément à la législation en vigueur et aux dispositions de l'accord de branche du 14 décembre 1994 sur l'emploi et la formation professionnelle, les modalités de développement de l'apprentissage dans la branche des distributeurs conseils hors domicile, ainsi que les dispositions financières nécessaires pour assurer ce développement.

Les parties signataires entendent souligner la nécessité de promouvoir l'apprentissage comme voie de formation initiale dans la branche professionnelle. En effet, le contrat d'apprentissage leur apparaît comme un moyen d'assurer l'entrée dans l'emploi, de favoriser la meilleure insertion des jeunes et de permettre l'accès aux diverses voies de qualification.

Enfin, les parties signataires conviennent qu'une politique ambitieuse de développement de l'apprentissage suppose de mettre en oeuvre les moyens, adaptés aux objectifs poursuivis.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est inséré, à la fin du point 3. Financement du paragraphe V. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle de l'article 9.0. Emploi, formation professionnelle de la convention collective nationale, les alinéas suivants :

« D'autre part, les parties signataires invitent les entreprises de la branche professionnelle à verser leur taxe d'apprentissage à l'AGEFAFORIA, organisme agréé en qualité de collecteur répartiteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) et à collaborer au programme d'actions écoles-entreprises piloté par l'OCTA. Cette collaboration pourra prendre la forme de l'affectation à ce programme d'une fraction du « barème » de la taxe d'apprentissage et/ou d'une participation à certaines actions du programme (conférences, salons, etc.)

Par ailleurs, compte tenu des dispositions relatives à la fongibilité partielle des fonds de l'alternance vers l'apprentissage, 10 % des fonds collectés au titre de 2003 pour les contrats d'insertion en alternance pourront être affectés, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, par le conseil d'administration de l'AGEFAFORIA après consultation du comité d'orientation de la taxe d'apprentissage et de la fongibilité (COTAFO) au financement des CFA dispensant des formations qualifiantes spécifiques au secteur de la distribution des boissons. »

NOTA : arrêté du 4 juin 2004 : La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 1er est étendue sous réserve de l'application de l'article R. 116-25 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an. Les dispositions du présent avenant s'inscrivent dans une négociation globale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle et l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie prenant en compte les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003. La présente négociation devant aboutir à un nouvel accord en 2004.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique. JORF 16 janvier 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 août 1995, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par l'accord du 21 novembre 1988, et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'accord sur la formation professionnelle du 14 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 23 mai 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),

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par l'accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle du 14 décembre 1994 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- de l'article IV ;
- de la deuxième phrase du premier alinéa de l'article VI ;
- du mot " signataire " figurant au point 1 de l'article VIII ;
- des 7e et 8e tirets du paragraphe 2 b de l'article VIII.

Les premier et troisième alinéas de l'article I-4 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 951-1, L. 952-1 et R. 964-13 du code du travail.

L'article II-1 et le troisième alinéa de l'article II-4 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article V-1 est étendu sous réserve de l'application des articles D. 117-1 et D. 980-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article VI est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 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 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.

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.

Arrêté portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique. JORF 30 octobre 1999.

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 1999, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 99-1 du 6 janvier 1999 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif aux priorités, objectifs et moyens 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 27 février 1999 ;
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),

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
E. Aubry

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 entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons aux jus de fruits, de sirops, de jus de fruits, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, mise à jour par accord du 21 novembre 1988, les dispositions de l'avenant n° 99-1 du 6 janvier 1999 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa du paragraphe 4 relatif au financement de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 951-1, L. 952-1 et R. 964-13 du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe susvisé de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe VI relatif aux dispositions spécifiques aux entreprises employant moins de dix salariés de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 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° 99-07 en date du 2 avril 1999.

Arrêté portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (anciennement entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique (n° 1536) JORF 15 juin 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 4 janvier 1974 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile par l'avenant n° 01-1 du 27 mars 2001, et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant du 13 janvier 2004, relatif à l'apprentissage, à l'accord du 14 décembre 1994 sur l'emploi et 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 24 février 2004 ;
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 27 mai 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 nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile par l'avenant n° 01-1 du 27 mars 2001, les dispositions de l'avenant du 13 janvier 2004, relatif à l'apprentissage, à l'accord du 14 décembre 1994 sur l'emploi et la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 1er est étendue sous réserve de l'application de l'article R. 116-25 du code du travail.

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° 2004/07.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/09/2016.

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 : 978-2-7597-2543-4