

# COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES

Brochure n° 3251

Générée le 27/03/2016



*L'info pratique en Droit du Travail*



## Tout le Droit du Travail en accès illimité

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

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

**JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.**

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

**Votre convention collective** à jour et son actualité

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

---

**Consulter nos offres d'abonnement**

---

# Sommaire

<b>Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art (oeuvres d'art), arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie du 9 mai 2012 (avenant du 9 mai 2012)</b> .....	<b>1</b>
Texte de base.....	1
Convention collective du 9 mai 2012 (avenant du 9 mai 2012).....	1
Chapitre Ier Clauses générales.....	1
Chapitre II Sécurité et santé des travailleurs.....	9
Chapitre III Droit syndical et institutions représentatives du personnel.....	10
Chapitre IV Travail des jeunes. - Apprentissage.....	13
Chapitre V Contrat de travail.....	14
Chapitre VI Rupture du contrat de travail.....	16
Chapitre VII Maladie. - Accident du travail. - Maladie professionnelle. - Maternité.....	18
Chapitre VIII Congés du salarié.....	19
Chapitre IX Travail à temps partiel.....	20
Article 3 Durée du travail.....	21
Chapitre X Emploi des travailleurs handicapés.....	24
Chapitre XI Modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie.....	25
Titre Ier Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.....	25
Titre II Plan de formation de l'entreprise.....	26
Titre III Contrat et période de professionnalisation.....	27
Sous-titre Ier : Modalités d'application communes aux deux dispositifs.....	27
Sous-titre II : Modalités relatives au contrat de professionnalisation.....	28
Sous-titre III : Modalités relatives à la période de professionnalisation.....	29
Titre IV Droit individuel à la formation.....	30
Titre V Entretien de SECONDE partie de carrière.....	32
Titre VI Bilan de compétences.....	33
Titre VII Validation des acquis de l'expérience.....	33
Titre VIII Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle.....	34
Titre IX Dispositions diverses.....	34
Chapitre XII Classifications.....	35
Chapitre XIII.....	38
Chapitre XIV Clauses diverses.....	38
Annexes.....	39
Textes Attachés.....	45
Accord du 21 décembre 1994 relatif à l'adhésion des entreprises relevant de la fédération des détaillants en maroquinerie et voyage (FNDMV) au FORCO.....	45
Adhésion au FORCO.....	45
Champ d'application.....	45
Ressources de la section.....	45
Organismes collecteurs.....	46
Création d'une CPNE.....	46
Durée de l'accord.....	46
Application.....	46
Avenant n° 12 du 29 juin 2001 relatif à l'institution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	46
Accord du 5 septembre 2003 relatif à l'ARTT.....	48
Préambule.....	48
TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES À LA REDUCTION ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	49
Chapitre Ier : Réduction du temps de travail.....	49
Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.....	49
Définition du temps de travail effectif au sein de la branche.....	49
Définition de la demi-journée.....	49
Contrôle de la durée du travail effectif.....	50
Chapitre II : Les différentes formes de réduction du temps de travail.....	50
Délai de prévenance.....	50
Option 1.- Réduction de la durée journalière de travail.....	50
Option 2.- Réduction de la durée hebdomadaire de travail.....	50
Option 3.- Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires par période de 4 semaines.....	51
Option 4.- Réduction sous forme de jours de repos dans le cadre annuel.....	51
Option 5.- Modulation du temps de travail.....	51
Chapitre III : Cadres : modalités d'organisation du temps de travail des cadres.....	53
Cadres dirigeants.....	53
Cadres autonomes.....	53
Cadres intégrés.....	54
Chapitre V : Heures supplémentaires.....	54
Modalités.....	54
Chapitre VI : Circonstances exceptionnelles.....	54
Définition.....	54
Chapitre VII : Mesures favorisant l'égalité des hommes et des femmes.....	54
Chapitre VIII : Incidences de la réduction du temps de travail.....	55
Rémunération.....	55
TITRE II : SUIVI ET DURÉE DE L'ACCORD.....	55
Commission nationale de suivi du présent accord.....	55
Durée de l'accord.....	55
Dépôt et extension.....	56
Adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de détail non alimentaires	

# Sommaire

**Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art (oeuvres d'art), arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie du 9 mai 2012 (avenant du 9 mai 2012)**

Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	56
Accord du 6 octobre 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) " Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets ".....	56
Préambule.....	57
Définition et positionnement dans la convention collective nationale de la branche.....	57
Cahier des charges pédagogiques.....	57
Objectifs de la formation.....	57
Définition de la qualification.....	58
Publics concernés.....	58
Organismes de formation.....	58
Organisation et durée de la formation.....	59
Tutorat.....	59
Contenu de la formation.....	59
Confidentialité.....	62
Validation, acquisition, délivrance.....	62
Dispositions diverses et réglementaires.....	63
Financement et prises en charge.....	63
Egalité professionnelle.....	63
Correspondance.....	64
Durée.....	64
Dénonciation.....	64
Notification.....	64
Dépôt.....	64
Extension.....	64
Entrée en vigueur.....	64
Annexe à l'accord du 6 octobre 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets ».....	65
Accord du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois.....	65
Préambule.....	65
Champ d'application.....	66
Hierarchie de la grille des emplois.....	66
Système des critères classants.....	66
Les emplois repères.....	67
Rémunération.- Mise en oeuvre de la nouvelle classification.- Affiliation au régime des cadres.....	67
Portée de l'accord.....	68
Formation.....	69
Egalité professionnelle.....	69
Difficultés d'application et correspondance.....	69
Révision de la classification.....	69
Durée.....	69
Dénonciation.....	69
Notification.....	70
Dépôt.....	70
Extension.....	70
Entrée en vigueur.....	70
Annexe I (1).....	70
Annexe II.....	75
Avenant du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois.....	75
Accord du 4 février 2009 relatif au dialogue social et au paritarisme.....	80
Préambule.....	80
Champ d'application.....	81
Objet de l'accord.....	81
Montant de la contribution des entreprises.....	81
Recouvrement de la contribution.....	81
Création d'une association paritaire.....	81
Répartition de la contribution.....	82
Affectation des fonds.....	82
Entrée en vigueur - Application - Durée - Révision.....	83
Dénonciation.....	83
Correspondance concernant le présent accord.....	83
Notification.....	83
Dépôt.....	83
Extension.....	83
Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.....	84
Préambule.....	84
Avenant n° 1 du 1er décembre 2009 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme.....	87
Avenant n° 2 du 20 janvier 2010 à l'accord du 4 février 2009 relatif au dialogue social.....	89
Accord du 24 mai 2011 relatif à la négociation des entreprises.....	90
Chapitre Ier Préambule et champ d'application.....	90
Chapitre II Rappel de quelques règles de négociation dans l'entreprise.....	90
Chapitre III Commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise.....	92
Annexe.....	94

# Sommaire

## Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art (oeuvres d'art), arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie du 9 mai 2012 (avenant du 9 mai 2012)

Accord du 31 janvier 2012 relatif à la désignation de l'OPCA et à la création d'une section paritaire professionnelle.....	95
Accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle.....	96
Titre Ier Champ d'application. - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.....	97
Titre II Plan de formation de l'entreprise.....	98
Titre III Contrat et période de professionnalisation.....	98
Sous-titre Ier Modalités d'application communes aux deux dispositifs.....	98
Sous-titre II Modalités relatives au contrat de professionnalisation.....	100
Sous-titre III Modalités relatives à la période de professionnalisation.....	101
Titre IV droit individuel à la formation (DIF).....	102
Titre V Entretien de SECONDE partie de carrière.....	104
Titre VI Bilan de compétences.....	105
Titre VII Validation des acquis de l'expérience.....	105
Titre VIII Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle.....	105
Titre IX Dispositions diverses.....	106
Avenant n° 1 du 9 mai 2012 à l'accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle.....	108
Avenant n° 2 du 27 décembre 2012 à l'accord du 9 mai 2012 relatif au droit individuel à la formation.....	109
Avenant du 24 mai 2013 relatif à l'indemnité de départ en retraite.....	111
Accord du 25 novembre 2014 modifiant le chapitre IX « Travail à temps partiel » de la convention et abrogeant le chapitre IV « Temps partiel » de l'accord « RTT » du 5 septembre 2003.....	111
Préambule.....	112
Données économiques.....	112
Objet et champ d'application du présent accord.....	112
Accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé.....	115
Préambule.....	116
Avenant n° 1 du 22 juin 2015 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé.....	119
Avenant n° 2 du 22 juin 2015 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé.....	122
Textes Salaires.....	123
Avenant n° 20 du 29 juin 2011 relatif aux salaires minima.....	123
Accord du 26 juin 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2012.....	123
Accord « Salaires » du 27 décembre 2012.....	124
Accord du 13 novembre 2013 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale.....	125
Rectificatif du 3 mai 2014 au Bulletin officiel n° 2014-02 du 1er février 2014 relatif à l'accord du 13 novembre 2013.....	126
Avenant n° 4 du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015.....	126
Textes Extensions.....	128
ARRETE du 9 octobre 2001.....	128
ARRETE du 7 juillet 2003.....	128
<b>Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....</b>	<b>130</b>
Texte de base.....	130
FORCO, OPCA.....	130
Préambule.....	131
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord.....	133
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution.....	134
Textes Attachés.....	137
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	137
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	137
Annexe.....	139
<b>Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....</b>	<b>146</b>
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	147
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	148
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	149
4. La rupture conventionnelle est.....	150
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	151
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	152
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	153
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	154
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.....	155
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	156
<b>Comment lire efficacement sa convention collective.....</b>	<b>157</b>
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	158
a. Définition de la convention collective.....	158
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	158
c. Utilité de la convention collective.....	158
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	159
a. L'activité de l'entreprise.....	159

# Sommaire

## Comment lire efficacement sa convention collective

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	159
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	159
d. Les mentions du contrat de travail.....	160
e. L'affichage dans l'entreprise.....	160
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	161
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	161
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	162
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	162
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	162
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	162
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	163
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	163
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	165
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	165
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	165
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	165
d. La disparition des organisations signataires.....	165
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	166
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	166
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	166
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	168
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	169

# **Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art (oeuvres d'art), arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie du 9 mai 2012 (avenant du 9 mai 2012)**

## **Texte de base**

### **Convention collective du 9 mai 2012 (avenant du 9 mai 2012)**

Le SNCAO ;

Le SNAN ;

La CSNEDT ;

La CPGA ;

La FNDMV ;

La CSNEFBCM ;

La CSMM ;

La FFDDEFB ;

La FCSJPE,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

### **Chapitre Ier Clauses générales**

#### **Article 1er** **En vigueur étendu**

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) des entreprises du commerce situés en France métropolitaine ou dans les départements et territoires d'outre-mer dont l'activité principale est le commerce de détail non alimentaire centré sur les produits suivants :

- maroquinerie et articles de voyage ;
- coutellerie ;
- arts de la table ;
- droguerie, les commerces de couleurs et vernis ;
- équipement du foyer, bazars ;
- antiquités et brocante, y compris les livres anciens de valeur ;
- galeries d'art (oeuvres d'art) ;
- jeux, jouets, modélisme ;
- puérinatalité ;
- instruments de musique.

Les entreprises visées sont notamment répertoriées dans la nomenclature des activités et produits de l'INSEE aux rubriques suivantes :

47.19B Autre commerce de détail en magasin non spécialisé (surface inférieure à 2 500 m<sup>2</sup>) ;  
47.52A Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surface (400 m<sup>2</sup> et plus) ;  
47.59B Commerce de détail d'autres équipements du foyer ;  
47.65Z Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé ;  
47.72B Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage ;  
47.78C Autres commerces de détail spécialisés divers ;  
47.79Z Commerce de détail de biens d'occasion en magasin ;  
47.89Z Autres commerces de détail sur éventaires et marchés.

Nota. - A l'exception des secteurs de la maroquinerie et articles de voyage (code 47.72B) et du jouet (code 47.65Z), l'attention des entreprises est attirée sur le fait qu'un même code NAF peut couvrir plusieurs conventions collectives, le code APE n'est qu'un indice.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité centré sur les produits cités au premier paragraphe du présent article : dès lors que la vente des produits procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, la présente convention doit être appliquée.

## **Article 2** En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Les clauses générales de la présente convention s'imposent aux entreprises définies par le champ d'application. Elles ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 du chapitre Ier est étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, qui modifie la hiérarchie des normes et privilégie le niveau de l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

## **Article 3** En vigueur étendu

La présente convention ne peut être en aucun cas l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs de quelque nature qu'ils soient, acquis antérieurement à la signature de cette convention.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements à la suite de conventions, d'accords ou d'usages.

## **Article 4** En vigueur étendu

Sans dénoncer totalement la convention, la révision d'une ou plusieurs clauses de celle-ci est possible au gré des parties.

Toute organisation introduisant une demande de révision doit obligatoirement l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Cette demande devra porter sur la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Les discussions devront commencer dans les 2 mois qui suivent la demande.

En tout état de cause, les dispositions de la convention concernée resteront en vigueur jusqu'à la mise en application de celles qui leur seront substituées.

## **Article 5** En vigueur étendu

La présente convention peut être dénoncée par l'une des parties signataires, ou à partir d'août 2013 par les organisations représentatives des salariés dans la branche (1), à chaque échéance annuelle de la prise d'effet avec un préavis de 2 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux articles L. 2222-6 à L. 2222-9 et suivants du code du travail.

Pendant 24 mois à dater de la dénonciation, la présente convention restera en vigueur, sauf si une nouvelle convention intervient avant l'expiration de ce délai.

(1) Le premier alinéa de l'article 5 du chapitre Ier est étendu à l'exclusion des termes : « - ou à partir d'août 2013 par les organisations représentatives de salariés dans la branche - » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

## **Article 6** En vigueur étendu

L'égalité entre les hommes et les femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique.

Les signataires de la présente convention rappellent aux entreprises de la branche :

- de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;



- de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;  
- d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes.

D'une manière générale, dans le domaine de l'emploi et de la formation, les entreprises de la branche doivent garantir aux salariés la non-discrimination directe ou indirecte et l'égalité de traitement.

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

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

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

- prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ses locaux) le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération hommes-femmes ainsi que ses textes d'application.

Les signataires rappellent par ailleurs aux entreprises entre autres obligations en matière d'affichage celles concernant les dispositions pénales relatives au principe de non-discrimination.

En application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie ci-après, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

- les faits de harcèlement moral et sexuel définis par le droit communautaire ;

- le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ses locaux) le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs à la non-discrimination.

## 6.1. Recrutement et affectation à un niveau ou catégorie

Les critères de recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences requises à tous les niveaux hiérarchiques, y compris l'expérience professionnelle.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes.

## 6.2. Rémunération

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

## 6.3. Rattrapage salarial

A l'issue de congés de maternité ou d'adoption, l'employeur doit majorer la rémunération des salariés concernés des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelle perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise en application des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail.

## 6.4. Formation professionnelle et déroulement de carrière

La branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes ayant accès aux différents dispositifs mis en place et pris en charge par l'OPCA, organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle, désigné par la branche.

Les signataires recommandent particulièrement aux entreprises :

- de veiller aux contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques pour l'organisation des stages de formation ;

- de veiller à l'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation et notamment l'accès au DIF (droit individuel à la formation acquis pendant ces périodes) ;

- d'étudier une compensation pour les salariés amenés à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation.

## 6.5. Obligation annuelle de négocier

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales sont tenues de négocier chaque année sur les salaires effectifs. (Les salaires effectifs s'entendent salaires bruts par catégorie, y compris les primes et avantage en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord.)

La négociation doit aussi viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises soumises à cette obligation doivent par ailleurs engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation doit notamment porter sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

#### 6.6. Entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel (IRP)

Dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel, l'employeur doit chaque année remettre un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans son entreprise ; ce rapport doit permettre d'apprécier leur situation respective en matière notamment de rémunération effective. Cette comparaison est étendue à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

### **Article 7** En vigueur étendu

#### 7.1. Commission paritaire nationale d'interprétation (CPNI)

En application de l'article L. 2232-4 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale d'interprétation chargée de veiller au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants, ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en oeuvre. Lorsque la commission paritaire nationale d'interprétation donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les membres de la commission a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

#### 7.2. Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leur représentants, s'il y a lieu.

Ces commissions siégeront à Paris et seront composées :

- pour les salariés : d'un représentant de chacun des syndicats représentatifs au niveau national ;
- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants signataires ou adhérent à la présente convention.

La saisine des commissions est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec avis de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie). Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 8 jours ouvrés à partir de sa première réunion, sauf les deux périodes de 15 jours précédant la fête des mères et Noël.

#### 7.3. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle remplit les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins en formation et en emploi des secteurs d'activités couverts par le champ d'application de ladite convention collective nationale, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- formuler toutes observations ou propositions utiles ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

La CPNEFP a pour mission :

- a) D'examiner la situation et les évolutions de l'emploi dans la branche pour définir une politique de formation adaptée et les priorités dans ce domaine ;
- b) De fixer les grandes orientations qui seront mises en oeuvre par l'organisme collecteur agréé (OPCA) désigné dans la branche ;
- c) De participer, en matière de formation initiale, à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques aux secteurs d'activités couverts par la convention collective nationale ;
- d) De participer, en matière de reconversion, à la définition des formations de reconversions souhaitées par les secteurs d'activités susdits ;
- e) De favoriser l'insertion des jeunes ou des publics spécifiques ou prioritaires dans la branche ;
- f) De contribuer, en matière de formation alternance (apprentissage, contrat et période de professionnalisation, etc.), à la définition des priorités dans ces domaines ;
- g) De contribuer, en matière de formation continue, à la réflexion sur les moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants ou

à créer.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national (1) ;

- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président chacun appartenant à un collège différent.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre des mandats qui leur sont confiés.

Le président et le vice-président convoquent au moins 1 mois à l'avance les membres de la commission avec les documents nécessaires à la discussion envoyés préalablement 15 jours avant.

Le président et le vice-président rendent compte annuellement des négociations et des activités de la CPNEFP aux instances paritaires qui suivent la convention collective.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances. Les relevés de décisions sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

En cas d'absence du président ou du vice-président, ils seront remplacés par leur collègue d'appartenance.

La CPNEFP peut solliciter des concours, avis et conseils extérieurs. Elle peut également solliciter tous organismes appropriés pour les inviter à contribuer à ses objectifs.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra se réunir au moins trois fois par an et chaque fois qu'elle sera convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de trois au moins de ses membres. Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat de la convention collective nationale.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

La présence au moins de deux membres de chacun des collèges titulaires et/ ou suppléants est requise pour la validité des décisions.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à la procédure de conciliation prévue à l'article 1er de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

#### 7.4. Section professionnelle paritaire (SPP)

La section professionnelle paritaire remplit les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur. Elle est créée au sein de l'OPCA désigné par la branche. Elle suit les règles adoptées par celui-ci. (2)

Conventionnellement, la composition et le fonctionnement interne à la branche sont les mêmes que ceux de la CPNEFP définis à l'article 7.3. Ils pourront être adaptés selon les modalités définies par l'OPCA de branche.

Les prérogatives de la SPP sont notamment les suivantes :

- de recommander les priorités (publics/ formation) pour la gestion des fonds du plan de formation des sections financières des entreprises de moins de 50 salariés ;

- de définir des priorités de formations et des règles de prise en charge au titre des fonds du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus et des fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA en cohérence avec l'accord de branche et les avis et orientations de la CPNEFP (3).

La SPP veillera à ce que les orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) soit prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'OPCA au regard de l'équilibre des fonds gérés.

#### 7.5. Commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise (CPNVA)

La commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise a pour rôle de valider les accords négociés et conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux.

##### 7.5.1. Portée des négociations

Les négociations porteront sur les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par les dispositions légales à un accord collectif. (4)

Selon le domaine de l'accord, les signataires de l'accord d'entreprise sont invités à vérifier au préalable auprès des organisations signataires du présent accord de branche si ce domaine n'a pas fait l'objet de clauses particulières (impératives, d'ouverture, supplétives, balai, ou optionnelles) dans la branche des commerces de détail non alimentaires.

Les accords d'entreprise conclus avec des élus du personnel ne peuvent déroger aux dispositions de la convention collective que dans un sens plus favorable aux salariés. (5)

##### 7.5.2. Rôle de la commission

La commission paritaire nationale de validation se prononce sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant et les représentants élus du comité d'entreprise, ou les délégués du personnel ou les membres de la délégation unique du personnel au regard :

- des dispositions légales ;

- des dispositions réglementaires ;
- des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.

### 7.5.3. Composition de la commission

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (titulaire et suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche des commerces de détail non alimentaires ;
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants (titulaire et suppléant) à celui du collège salarial des organisations patronales signataires ou ayant adhéré à la convention collective nationale susmentionnée.

Les membres de la commission sont désignés de manière permanente, chaque organisation syndicale ou professionnelle a la possibilité de modifier la désignation de son représentant, titulaire ou suppléant, en informant le secrétariat de la commission au moins 10 jours avant la tenue d'une réunion de la commission.

La présidence de séance est assurée alternativement par chacun des collèges.

La commission peut se tenir valablement dès lors que trois représentants au moins de chaque collège - titulaire ou suppléant - sont présents. Si cette condition n'est pas remplie, une nouvelle commission sera convoquée dans les meilleurs délais.

Afin d'éviter les conflits d'intérêt et dans un souci de déontologie, lorsqu'un des membres de la commission, du collège salarié ou du collège employeur, est concerné par le dossier soumis à ladite commission en raison de son lien avec l'entreprise, dont il est dirigeant ou qui l'emploie, ce membre ne pourra siéger. Il ne recevra pas copie du dossier.

Si la commission ne se prononce pas dans le délai de 4 mois à compter de la saisine de la commission, l'accord est réputé validé.

Les pouvoirs entre les membres des collèges respectifs sont admis.

### 7.5.4. Frais de préparation et de participation

Les frais de préparation et de participation à la commission nationale de validation seront pris en charge conformément à l'article 9 du présent chapitre.

### 7.5.5. Saisine de la commission paritaire nationale de validation

La commission paritaire est saisie par l'employeur ou à défaut par la partie signataire de l'accord la plus diligente.

La saisine doit être effectuée par l'envoi en recommandé avec demande d'avis de réception de la fiche de dépôt figurant en annexe de la présente convention collective nationale disponible sur simple demande auprès du secrétariat des commissions contact @ groupedes10.org.

Secrétariat de la commission de validation des accords : Groupe des 10/ CDNA (CPNVA), 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, accompagnée de la version papier de l'accord et des pièces nécessaires à son examen conformément à l'article 3.6 du présent chapitre.

Dans le même temps, l'entreprise ou la partie la plus diligente déposera une version électronique de l'accord (et si possible des pièces nécessaires au dossier) à l'adresse courriel suivante : contact @ groupedes10.org.

La commission se prononce dans un délai de 4 mois à partir de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

### 7.5.6. Constitution du dossier de l'accord

Les signataires rappellent aux entreprises et aux salariés de la branche que les négociations avec les représentants élus du personnel doivent se dérouler conformément aux dispositions législatives et réglementaires, et notamment les articles L. 2232-27 et suivants du code du travail.

La demande de validation de l'accord d'entreprise doit être impérativement accompagnée de :

- un exemplaire original de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires ;
- une copie de l'information préalable de l'employeur de sa décision d'engager des négociations collectives adressée ;
- aux organisations représentatives des salariés reconnues au niveau de la branche des commerces de détail non alimentaires ;
- ou, à défaut, au niveau national jusqu'au 21 août 2013 ;
- une fiche de dépôt selon modèle figurant en annexe de la présente convention collective nationale signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires de l'accord comportant les mentions suivantes :
  - identification de l'entreprise et effectif salariés de l'entreprise au 1er janvier de l'année de signature de l'accord ;
  - mention de l'instance représentative des salariés au sein de laquelle l'accord est signé et nom et fonction des élus dans l'entreprise ;
  - le cas échéant, une copie des documents cités dans l'accord soumis à validation.

Tout dossier incomplet après une relance du secrétariat sera déclaré irrecevable à la date de la réunion de la commission devant procéder à l'examen de l'accord.

### 7.5.7. Examen du dossier

Dans le mois suivant la réception de la demande de validation d'un accord, après relance le cas échéant, le secrétariat de la commission adresse par courrier et/ ou courrier électronique selon la présentation de la demande, aux membres désignés de la commission paritaire nationale de validation, une copie du dossier accompagnée des pièces nécessaires à son examen conformément à l'article 7.4.5.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers qui leur sont communiqués.

Au plus tard dans les 3 mois après la réception de la saisine, la commission paritaire nationale de validation se réunira :

- soit dans le cadre d'une réunion paritaire nationale la plus proche selon le calendrier fixé par les partenaires sociaux sous réserve de la mention de cet examen dans la convocation et de l'envoi préalable des pièces du dossier conformément aux dispositions mentionnées ci-dessus ;
- soit dans le cadre d'une réunion de la commission paritaire nationale de validation convoquée spécialement à cet effet. En tout état de cause, en présence d'au

moins deux demandes de validation dans le même temps, cette formule sera automatiquement appliquée.

#### 7.5.8. Décision de la commission Irrecevabilité

Les demandes n'entrant pas dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires seront déclarées irrecevables par la commission.

Tout dossier ne comportant pas les pièces nécessaires à son examen sera déclaré irrecevable par la commission.

#### Validation

La commission validera la demande si l'accord remplit les conditions suivantes :

- il est conforme aux dispositions légales ;
  - il est conforme aux dispositions réglementaires ;
  - il est conforme aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ;
  - il obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés dans chacun des collèges. En cas de désaccord, la demande de validation est rejetée.
- Les votes s'effectuent à main levée par collège. Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés dans chaque collège.
- Si la commission ne se prononce pas dans le délai imparti, l'accord est réputé validé.
- Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.
- La commission rédige un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

#### 7.5.9. Notification de la décision

La décision de la commission paritaire nationale de validation est notifiée à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours suivant la date de la réunion où il a été examiné.

#### 7.5.10. Dépôt des accords d'entreprise

En application de l'article L. 2232-28 du code du travail, pour entrer en vigueur, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

(1) Le quatrième alinéa de l'article 7.3 du chapitre Ier est étendu à l'exclusion des termes : « au niveau national » comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) Le premier alinéa de l'article 7.4 du chapitre Ier est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA et des conditions de mise en place et de fonctionnement des sections paritaires professionnelles telles qu'elles sont définies par l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(3) Le deuxième point du troisième alinéa de l'article 7.4 du chapitre Ier est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(4) Le premier alinéa de l'article 7.5.1 du chapitre Ier est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(5) Le troisième alinéa de l'article 7.5.1 du chapitre Ier est étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, qui modifie la hiérarchie des normes et privilégie le niveau de l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

### **Article 8** En vigueur étendu

Le secrétariat de la convention collective nationale et des commissions est assuré par le collège employeurs. La correspondance devra être adressée, en précisant la commission saisie, au Groupe des 10/CDNA, syndicat professionnel, 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris.

### **Article 9**

#### 9.1. Participation aux réunions

Lorsqu'un salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application de la convention collective nationale est appelé à siéger dans les différentes commissions paritaires ou mixtes prévues par la présente convention, ses avenants ou accords, le temps passé sera rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

#### 9.2. Préparation des réunions

Le chef d'entreprise est tenu de laisser au salarié le temps nécessaire à l'exercice de cette fonction.

Les salariés participant aux négociations dans le cadre des commissions mixte ou paritaires bénéficient d'un crédit d'heures pour préparer les réunions :

- 1 heure pour préparer une réunion de 1/2 journée ;

- 2 heures pour préparer une réunion de 1 journée.

Cette prise en charge est limitée à trois représentants maximum par organisation syndicale et par réunion à condition que ces trois représentants ne relèvent pas, pour une même organisation syndicale, de la même entreprise.

#### 9.3. Natures des heures

Ces heures seront de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur.

Ce crédit d'heures s'ajoutera le cas échéant au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

La participation à ces réunions ne pourra être un motif de sanction de la part de l'employeur.

#### 9.4. Prise en charge

##### a) Paiement des heures à l'entreprise

Ces heures de participation et de préparation aux réunions seront remboursées à l'entreprise par l'organisation professionnelle patronale de son ressort d'activité signataire du présent accord sur la base du salaire minimum horaire brut conventionnel de classification du salarié, charges patronales comprises dans les limites suivantes :

- les heures de participation aux réunions seront intégralement remboursées à l'entreprise ;

- les heures de préparation des réunions seront remboursées dans la limite de 36 heures par an par organisation syndicale.

A chaque fin de trimestre, l'entreprise adressera à l'organisation professionnelle de son ressort d'activité signataire du présent avenant ou au secrétariat du Groupe des 10/CDNA les éléments permettant ce remboursement : niveau de qualification et nombre d'heures.

Les demandes de remboursement présentées 2 ans après la tenue de la réunion ne seront pas prises en compte.

##### b) Frais de déplacement

Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge et remboursés à ces salariés par les organisations signataires les ayant désignés et selon les modalités définies par elles.

#### 9.5. Justificatif

Les salariés des entreprises de la branche concernés devront informer leur employeur :

- de leur désignation au sein d'une ou des commissions paritaires ou mixte ;

- de la date des réunions dès réception du calendrier ou de la convocation émanant du secrétariat de la commission, et signer la feuille d'émargement à chaque réunion afin d'éviter toute contestation.

#### 9.6. Contestation

L'employeur qui souhaite contester l'utilisation faite des heures de délégation pourra saisir le secrétariat de la convention collective nationale dénommé Groupe des 10/CDNA par lettre simple. Le différend sera examiné et arbitré par la commission mixte ou paritaire la plus proche.

Les dispositions du présent article deviendront caduques de plein droit en cas de dénonciation de l'accord du 4 février 2009 susmentionné ou de dissolution de l'association dénommée APCDNA mise en place par les signataires dans ce cadre. Les heures et frais engagés à la date de la dissolution seront réglés conformément aux dispositions du présent article.

Dans cette éventualité, les organisations signataires de la présente convention collective nationale devront se réunir dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 mois de la dénonciation ou de la dissolution susmentionnée pour prendre les dispositions nécessaires.

### Article 10

En vigueur étendu

Si l'une des organisations liées par la présente convention collective nationale souhaite aborder un thème de négociation, elle doit en faire la demande préalablement.

## **Article 11** En vigueur étendu

### 11.1. Notification

A l'issue de la procédure de signature, le texte de la convention collective nationale sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

### 11.2. Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-4 du code du travail.

### 11.3. Extension

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

## **Chapitre II Sécurité et santé des travailleurs**

### **Article 1er** En vigueur étendu

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L. 4121-1 et suivants du code du travail).

Les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation et à la mise en oeuvre de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter les conditions de travail ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

L'employeur intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Un intérêt particulier sera apporté par l'employeur sur les risques psychosociaux. L'employeur adaptera sa démarche de prévention en fonction des caractéristiques et de la taille de l'entreprise. Des outils ont été mis en place par l'administration, direction générale du travail, pour l'aider à construire sa démarche.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention accordent une place prépondérante au dialogue social. Lorsqu'elles sont présentes au sein de l'entreprise, les institutions représentatives du personnel seront consultées aux différentes étapes de la démarche de prévention des risques psychosociaux dans le cadre de leurs prérogatives. Selon la taille de l'entreprise, les modalités de leur participation à l'évaluation des risques psychosociaux pourront prendre la forme d'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ou d'un plan d'action concerté.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, l'employeur privilégiera la participation des salariés sans lesquels aucune action de prévention ne peut trouver de portée effective.

Les services de santé au travail et le médecin du travail en particulier seront associés à la démarche.

Dans les établissements employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les conditions prévues par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail. Ses missions doivent notamment promouvoir les mesures tendant à assurer la santé et la sécurité des salariés mises en oeuvre par l'employeur.

Le CHSCT veille à l'application des dispositions législatives et réglementaires en matière d'accès des salariés handicapés ou non à tous les emplois ou lors d'un retour à l'emploi.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les missions dévolues aux membres du CHSCT sont exercées par les délégués du personnel dans le cadre des moyens prévus pour l'exercice de leurs fonctions.

Les dispositions concernant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail (CHSCT) figurent à l'article 6 du chapitre III de la présente convention.

Les parties signataires conseillent aux entreprises de mener toute action afin de mesurer régulièrement le stress dans leur entreprise.

### **Article 2**

#### En vigueur étendu

Dans les entreprises employant habituellement au moins 20 salariés, le règlement intérieur édicte les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise dans les conditions prévues par les articles L. 1311-1 à L. 1322-4 du code du travail.

Outre ces dispositions, le règlement intérieur comporte exclusivement les règles générales et permanentes relatives à la discipline dans l'entreprise et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur et l'énonciation des dispositions légales relatives aux droits de la défense des salariés en cas de mise en oeuvre de la procédure disciplinaire.

Le règlement intérieur est soumis à l'avis des représentants des salariés. Il doit être déposé au greffe du conseil des prud'hommes ainsi qu'à l'inspection du travail et affiché dans l'entreprise.

(1) L'article 2 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2° de l'article L. 1321-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

#### Article 3

##### En vigueur étendu

Le salarié bénéficie d'un examen médical par le médecin du travail avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai prévue à l'article 3 du chapitre V de la présente convention.

#### Article 4

##### En vigueur étendu

En application des dispositions du code du travail, tout salarié est en outre soumis à un examen médical, au moins une fois tous les 24 mois, et lors de la reprise du travail après une absence d'au moins 30 jours pour maladie ou d'absences répétées, ou après un arrêt de travail pour maternité ou (2) consécutif à un accident du travail.

Cette visite est obligatoire en cas de retour de congé de maternité et d'absence pour cause de maladie professionnelle quelle que soit sa durée.

Une visite de préreprise devra par ailleurs être organisée systématiquement pour tout arrêt de travail de plus de 3 mois (art. R. 4624-20 du code du travail).

(1) L'article 4 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 4624-22 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) L'article 4 du chapitre II est étendu à l'exclusion des termes : « pour maladie ou d'absences répétées, ou après un arrêt de travail pour maternité ou » figurant au premier alinéa, comme étant contraires à l'article R. 4624-22 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

#### Article 5

##### En vigueur étendu

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-19 bénéficient de cet examen avant leur embauche. Il s'agit :

1. Des travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
2. Des femmes enceintes ;
3. Des salariés exposés :

- a) A l'amiante ;
  - b) Aux rayonnements ionisants ;
  - c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
  - d) Au risque hyperbare ;
  - e) Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;
  - f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;
  - g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
  - h) Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 ;
4. Des travailleurs handicapés.

### Chapitre III Droit syndical et institutions représentatives du personnel

#### Article 1er

##### En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2141-1 et suivants du code du travail, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la République, en particulier la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises.

Les parties contractantes s'engagent à respecter la liberté du travail, la liberté d'opinion politique, philosophique ou religieuse, le droit de propriété, ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat ou groupement professionnel.

L'exercice du droit syndical est régi par les articles L. 2141-1 à L. 2146-2 du code du travail et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.).



La représentation du personnel relevant de la présente convention est assurée dans chaque entreprise par application :

- des articles L. 2311-1 à L. 2316-1 du code du travail relatifs aux délégués du personnel (DP) lorsque l'entreprise emploie au moins 11 salariés ;
- des articles L. 2321-1 à L. 2328-2 du code du travail relatifs aux comités d'entreprise (CE), lorsque l'entreprise emploie au moins 50 salariés.

Les délégués qui, au cours de leur mandat, changent de catégorie continuent de représenter, jusqu'à l'expiration de leur mandat, la catégorie du personnel dans laquelle ils ont été élus.

En l'absence de représentants élus, le personnel pourra désigner dans son sein une personne susceptible de le représenter auprès de l'employeur pour l'application de la présente convention.

L'employeur est tenu de fournir à chaque représentant du personnel un exemplaire à jour de la convention collective nationale, la liste des différents accords applicables, ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise.

## **Article 2** En vigueur étendu

Les délégués du personnel (DP) sont obligatoires dans tous les établissements où sont occupés au moins 11 salariés.

Au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise.

Par ailleurs, les délégués du personnel peuvent également être reçus par l'employeur sur leur demande soit individuellement, soit par catégorie, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter (art. L. 2315-8 du code du travail).

Les demandes des DP et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial tenu à disposition des salariés selon les dispositions du code du travail (art. L. 2315-12).

### 2.1. Crédit d'heures

Pour chaque délégué titulaire :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, le crédit d'heures de délégation est fixé à 10 heures par mois ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le crédit d'heures de délégation est fixé à 15 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement.

Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées et payées comme temps de travail.

Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas décompté de ce crédit.

En cas d'absence du titulaire, le délégué suppléant peut utiliser son crédit d'heures.

Les délégués du personnel disposent d'une liberté de déplacement :

- dans l'entreprise pendant les heures de délégation ou en dehors de leurs heures habituelles de travail. Les délégués du personnel peuvent circuler et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ;
- en dehors de l'entreprise, durant les heures de délégation.

Les parties signataires rappellent aux employeurs qu'ils doivent, lors de l'organisation des élections, informer le personnel par affichage (art. L. 2314-1 et suivants du code du travail).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le comité d'entreprise n'a pas pu être mis en place, les délégués du personnel exercent l'ensemble des attributions économiques normalement dévolues au comité d'entreprise : ils doivent donc être consultés à l'occasion de toute décision touchant à l'organisation de l'entreprise et à la gestion du personnel.

De la même façon, les délégués du personnel se voient attribuer les missions et les moyens du CHSCT lorsque celui-ci n'a pas pu être constitué.

## **Article 3** En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2322-1, dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur est tenu d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE) composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales.

Ce comité assume, d'une part, des attributions économiques fixées par la loi (art. L. 2323-1 à L. 2323-82 du code du travail) et, d'autre part, des attributions sociales et culturelles et dispose pour ce faire des moyens matériels et financiers nécessaires.

Le comité d'entreprise est composé :

- de la délégation de salariés élus (titulaires et suppléants) pour 4 ans dont le nombre varie selon l'effectif de l'entreprise conformément aux règles édictées par les articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 5522-16 du code du travail ;
- de l'employeur (ou de son représentant), qui assure les fonctions de président et qui peut se faire assister par deux collaborateurs au plus ayant seulement voix consultative ;
- éventuellement, d'un ou plusieurs représentants syndicaux.

Un accord de groupe ou d'entreprise peut fixer une durée du mandat de ces mêmes représentants comprise entre 2 et 4 ans.

Le budget de fonctionnement du comité d'entreprise se compose de deux subventions distinctes :

- la subvention de fonctionnement, versée chaque année et égale au minimum à 0,2 % de la masse salariale brute ;
- la contribution aux activités sociales et culturelles qui ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

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

ci-dessus (art. L. 2323-86 du code du travail).

### 3.1. Crédit d'heures

Les membres élus titulaires disposent :

- d'un crédit d'heures d'une durée de 20 heures par mois, considérées comme temps de travail. Le temps passé en réunions du comité d'entreprise et des commissions obligatoires ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Les représentants syndicaux dans les entreprises de plus de 500 salariés disposent d'un crédit d'heures de 20 heures par mois.

Les membres du CE peuvent utiliser leur crédit d'heures pour se déplacer hors de l'entreprise, dans l'intérêt de leur mandat, organiser des réunions avec les salariés ou encore prendre contact avec ceux-ci sur leur lieu de travail ;

- d'un local aménagé et du matériel nécessaire à son fonctionnement (téléphone, mobilier, photocopie, accès à internet...) comprenant au moins une armoire fermant à clé.

En cas d'absence ou de carence du comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions du comité d'entreprise dans les conditions fixées en chaque matière par la législation et la réglementation en vigueur.

Si l'effectif de l'entreprise (apprécié conformément aux dispositions prévues par le code du travail) est inférieur à 200 salariés, l'employeur peut opter pour la délégation unique de représentation du personnel qui réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue (voir art. 4 infra).

#### **Article 4** En vigueur étendu

Dans les entreprises de 50 salariés à 199 salariés, l'employeur peut décider la mise en place d'une délégation unique représentant le personnel (DUP) au comité d'entreprise. Les délégués du personnel, lorsqu'ils exercent les attributions économiques du comité d'entreprise ou lorsqu'ils interviennent au titre de la délégation unique, voient le crédit d'heures porté à 20 heures par mois.

Le chef d'entreprise ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. La mise en place de la délégation unique s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires (art. L. 2326-1 et suivants du code du travail).

#### **Article 5** En vigueur étendu

Des comités d'établissement et un comité central d'entreprise (CCE) sont constitués dans les entreprises comprenant des établissements distincts.

#### **Article 6** En vigueur étendu

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être mis en place conformément aux dispositions des articles L. 4523-1 et suivants du code du travail (voir chapitre II « Sécurité et santé des travailleurs »).

Le CHSCT participe à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des risques professionnels, des conditions de travail, des facteurs de pénibilité ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- la vérification du respect des prescriptions législatives et réglementaires et la mise en oeuvre des mesures de préventions préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information.

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de santé et, en particulier :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- avant toute modification des rythmes ou normes liés ou non à la rémunération du travail ;
- sur le plan d'adaptation lors de la mise en oeuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail ;
- sur l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité (art. L. 4612-2 du code du travail).

En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

L'employeur fournit au CHSCT les moyens nécessaires à son fonctionnement pour notamment :

- la préparation et l'organisation des réunions ;
- les informations indispensables à l'exercice de ses missions. Tous les ans, l'employeur doit lui présenter le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels ;
- les rapports et les résultats des études du médecin du travail qui lui sont communiqués par le service de santé au travail ;
- la prise en charge de leurs déplacements dans le cadre de leurs attributions (art. L. 4614-9 du code du travail) ;
- la formation nécessaire à l'exercice de leur mission. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont effectué leur mandat pendant 4 années consécutives ou non (art.

L. 4614-14 et suivants du code du travail) ;

- la mise en place du registre des dangers graves et imminents (art. D. 4132-1 du code du travail).

Le document unique des risques professionnels (DURP) établi par l'employeur doit être laissé à la disposition des membres du CHSCT (pour les entreprises à établissements multiples, chaque établissement doit mettre en place son DURP).

Lorsqu'il existe, le CHSCT demeure l'interlocuteur privilégié dans les actions relatives aux risques psychosociaux.

Il est rappelé aux employeurs de la branche concernés que le CHSCT peut avoir recours dans les cas énumérés par les dispositions législatives et réglementaires, à un expert agréé, aux frais de l'employeur.

#### 6.1. Crédit d'heures

Les salariés représentant du personnel au CHSCT disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions, soit au moins :

- 2 heures par mois dans les établissements occupant de 50 à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements occupant 1 500 salariés et plus.

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

#### **Article 7** En vigueur étendu

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, de 300 salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, l'employeur engage tous les 3 ans une négociation portant notamment sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés (art. L. 2242-15 du code du travail).

Dans ce cadre, la négociation prévue porte également sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

L'exercice des fonctions syndicales au sein de la branche des commerces de détail non alimentaires ne devra pas faire obstacle au déroulement de carrière des représentants désignés par les organisations représentatives.

### **Chapitre IV Travail des jeunes. - Apprentissage**

#### **Article 1er** En vigueur étendu

Le travail est autorisé à partir de 16 ans, parfois même à compter de 14 ans, lorsque le jeune effectue des travaux légers, notamment pendant les vacances scolaires. Pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale est obligatoire ainsi qu'une autorisation écrite leur permettant de percevoir eux-mêmes leur salaire. Jusqu'à l'âge de 18 ans, le jeune bénéficie de règles protectrices spécifiques, qu'il soit salarié ou en stage d'initiation ou d'application en milieu professionnel effectué dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire. (1)

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou de formation spécifique similaire ont la garantie du salaire minimum conventionnel de leur emploi, sous réserve d'un abattement correspondant à leur âge :

- de 16 à 17 ans : 20 % ;
- de 17 à 18 ans : 10 %.

Cet abattement est supprimé après 6 mois de pratique dans la branche professionnelle.

En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure à la rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(1) Le premier alinéa de l'article 1er du chapitre IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6222-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

#### **Article 2** En vigueur étendu

Est considéré comme apprenti aux termes de la loi tout jeune lié à son employeur par un contrat d'apprentissage répondant aux dispositions législatives et réglementaires.

On entend par apprentissage une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Si l'apprenti est placé dans une entreprise du secteur des métiers, l'apprentissage doit, en outre, se dérouler conformément à la réglementation propre à ce secteur. L'employeur par contrat d'apprentissage s'engage à donner la formation pratique qui lui incombe. La technique professionnelle doit être dominante, son acquisition doit être toutefois liée à un enseignement général et technique théorique se rapportant aux programmes des divers enseignements technologiques.

L'entreprise ne peut engager d'apprenti sans avoir obtenu la reconnaissance de la qualification de « maître d'apprentissage », soit au titre de l'employeur lui-même, soit au titre du salarié assumant la fonction de tuteur de l'apprenti et notamment répondre aux dispositions des articles R. 6223-24 et suivants du code du travail.

Le contrat d'apprentissage sert de support à la déclaration d'engagement de l'entreprise d'organiser l'apprentissage (équipement de l'entreprise, techniques utilisées,

conditions de travail, hygiène et sécurité, compétences professionnelles et pédagogiques, moralité de la personne responsable de la formation au sein de l'entreprise) conformément aux dispositions de code du travail (art. L. 6223-1 et suivants).

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé en liaison avec le centre de formation des apprentis qui dispense la formation théorique.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage peut également, en application de l'article L. 6222-11 du code du travail, accueillir un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

Le contrat d'apprentissage doit être obligatoirement écrit entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal. Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties pendant les 2 premiers mois de l'apprentissage. Passé ces 2 mois, la résiliation ne peut intervenir que sur accord exprès des deux parties ou prononcée par le conseil des prud'hommes dans les cas prévus par le code du travail.

En matière d'apprentissage, les entreprises de la branche se conformeront à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires, y compris en matière de rémunération (art. 6211-1 et suivants du code du travail).

## Chapitre V Contrat de travail

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Les employeurs à la recherche de personnel peuvent publier des offres d'emploi et consulter les profils de candidats auprès des services de Pôle emploi dont ils relèvent. Pour le personnel cadre, ils pourront communiquer les offres d'emploi à l'APEC. Les employeurs peuvent recourir à l'embauche directe.

Toute embauche doit faire l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès des services de l'URSSAF. A défaut, l'employeur est passible de sanctions.

### Article 2

#### En vigueur étendu

Le contrat de travail doit être écrit, faire référence à la présente convention collective nationale et comporter l'accord exprès du salarié. Il est daté, signé et établi en double exemplaire dont un exemplaire est remis au salarié.

Le contrat de travail doit comporter au minimum les mentions suivantes :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ;
- l'emploi occupé et le niveau hiérarchique correspondant de la classification conventionnelle (voir chapitre XII de la présente convention) ;
- le montant de la rémunération et la périodicité ;
- la durée et l'horaire du travail ;
- la durée de période d'essai ;
- le début du contrat ;
- la mention de la convention collective applicable ;
- l'adresse de la caisse de retraite complémentaire.

Les signataires rappellent aux entreprises que certaines mentions conventionnelles doivent obligatoirement figurer sur la fiche de paie du salarié, notamment le nom de la convention collective applicable (convention collective nationale commerces de détail non alimentaires), la qualification et le niveau conventionnel défini par la grille de classification (voir grille de classification en annexe du chapitre XII « Classifications »). Il est conseillé aux entreprises de faire figurer sur le bulletin de paie le numéro d'identification administrative de la convention : idcc 1517.

### Article 3

#### En vigueur étendu

#### 3.1. Durée de la période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai. La période d'essai et la possibilité de son renouvellement doivent être expressément stipulés dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail à durée indéterminée.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de :

- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à V ;
- 3 mois pour les salariés classés au niveau VI ;
- 4 mois pour les salariés classés aux niveaux VII, VIII et IX.

#### 3.2. Renouvellement de la période d'essai

A partir du niveau II, la période d'essai initiale peut être renouvelée avec l'accord des parties. L'accord du salarié doit être exprès et non équivoque.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois de la façon suivante :

- niveaux II à V (employé) : 1 mois, soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 3 mois ;
- niveau VI (agent de maîtrise) : 1 mois, soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 4 mois ;
- niveaux VII à IX (cadres) : 2 mois, soit une période d'essai renouvellement compris ne pouvant excéder 6 mois.

Tableau récapitulatif

Niveau	Période d'essai initiale	Renouvellement
I	2 mois	
II	2 mois	1 mois
III	2 mois	1 mois
IV	2 mois	1 mois
V	2 mois	1 mois
VI	3 mois	1 mois
VII	4 mois	2 mois
VIII	4 mois	2 mois
IX	4 mois	2 mois

### 3.3. Rupture de la période d'essai renouvelée ou non : délai de prévenance

En cas de rupture de la période d'essai, renouvelée ou non, un délai minimal de prévenance sera observé, sauf en cas de faute grave.

Nota. - Lorsque l'employeur invoque un motif disciplinaire pour mettre fin à la période d'essai renouvelée ou non, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire prévue par le code du travail, à défaut de quoi il s'expose à devoir verser au salarié des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure disciplinaire.

Ainsi, doit donc notamment être respectée la convocation à un entretien préalable prévue à l'article L. 1332-2 du code du travail.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus à l'article 3.2 du présent chapitre.

A défaut de ce délai de prévenance de l'une ou l'autre des parties, le contrat de travail sera considéré comme contrat de travail à durée indéterminée.

### 3.4. Rupture à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat stipulant une période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

Durée de présence dans l'entreprise	Durée du délai de prévenance
Moins de 8 jours de présence	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Après 1 mois de présence	2 semaines
Après 3 mois de présence	1 mois

### 3.5. Rupture à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat stipulant une période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

Durée de présence dans l'entreprise	Durée du délai de prévenance
En dessous de 8 jours de présence	24 heures
A partir de 8 jours de présence	48 heures

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

## Article 4 En vigueur étendu

Le contrat à durée déterminée (CDD) est régi par la législation et la réglementation en vigueur qui stipule qu'il peut être conclu :

- pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas limitativement énumérés par la loi et notamment pour le remplacement d'un salarié absent, excepté pour fait de grève ;

- dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle.

Le contrat à durée déterminée est obligatoirement écrit. Le contrat doit comporter les mentions obligatoires prévues par le code du travail (art. L. 1242 et suivants). Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire notamment dans les cas suivants :

1. Remplacement d'un salarié, en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

3. Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Le personnel lié par un tel contrat bénéficie des mêmes avantages que le personnel sous contrat à durée indéterminée.

#### 4.1. Période d'essai dans le cadre d'un contrat à durée déterminée et préavis

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.  
La durée de la période d'essai est limitée à :

- 1 jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser 2 semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois ;
- 1 mois maximum pour les contrats supérieurs à 6 mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

La période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires.

Pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

#### 4.2. Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, une indemnité de fin de contrat égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute perçue jusqu'au terme du contrat est due au salarié, sauf dans les cas suivants prévus notamment par les dispositions de l'article L. 1243-10 du code du travail :

- emploi saisonnier ;
- contrat conclu dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle ;
- contrat conclu avec un jeune dans ses vacances scolaires ;
- refus d'un salarié d'accepter la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- poursuite de la relation contractuelle sous la forme d'un contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

#### **Article 5** En vigueur étendu

Le contrat de travail d'un salarié embauché à l'issue d'un contrat de professionnalisation réalisé dans l'entreprise ne doit pas comporter de période d'essai.

#### **Article 6** En vigueur étendu

A l'exception des stages d'une durée au moins égale à 6 mois (en un ou plusieurs stages durant l'année scolaire ou universitaire dans l'entreprise) pour lesquels l'embauche sera immédiate et sans période d'essai, en cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études (hors contrat de professionnalisation - cf. art. 5 supra), la période de stage doit être déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

#### **Article 7** En vigueur étendu

Ces dispositions s'appliquent sauf dispositions plus favorables pour le salarié prévues par un accord d'entreprise ou le contrat de travail.

### Chapitre VI Rupture du contrat de travail

#### **Article 1er** En vigueur étendu

A l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde, la durée du préavis est déterminée en fonction de la durée de présence dans l'entreprise comme suit :

Qualification DU SALARIE	Mode de rupture	
	Démission quelle que soit la durée de présence Licenciement avant 2 ans d'ancienneté	Départ à la retraite, Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté

Niveaux I, II, III, IV, V	1 mois	2 mois
Niveau VI	2 mois	2 mois
Niveaux VII, VIII, IX	3 mois	3 mois

En cas de démission, à la demande écrite du salarié, l'employeur peut dispenser ce dernier d'accomplir tout ou partie de son préavis. Dans ce cas le salarié ne percevra son salaire que pour la période de travail effectué, sauf accord contraire entre les parties.

En cas de licenciement, l'employeur qui dispense le salarié d'effectuer son préavis doit lui verser une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, le contrat de travail prend fin à l'expiration du préavis, même lorsque celui-ci n'est pas effectué.

Pendant le préavis de licenciement, l'employeur est tenu de permettre au salarié de s'absenter 2 heures par jour, pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé. Les heures d'absence rémunérées sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Elles peuvent, d'un commun accord écrit, être groupées en une ou plusieurs fois. Pour les salariés à temps partiel, ce droit est accordé pro rata temporis.

(1) Le tableau figurant à l'article 1er du chapitre VI est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail, qui renvoie à celles de l'article L. 1234-1 du même code, en application desquelles, en cas de départ volontaire à la retraite, le préavis ne peut excéder un ou deux mois selon que l'ancienneté est inférieure ou supérieure à deux ans.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

**Article 2**  
En vigueur étendu

Après la période d'essai, l'employeur qui envisage de rompre le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié pour un motif personnel doit pouvoir justifier d'une cause réelle et sérieuse et respecter la procédure requise par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le licenciement touche un salarié protégé (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical...), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail pour pouvoir le licencier.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Il est rappelé, en cas de licenciement pour motif économique, que les entreprises doivent se conformer à la procédure fixée par les dispositions législatives et réglementaires en fonction de l'effectif salarié et notamment :

- le reclassement du salarié ;
- l'ordre des licenciements ;
- la convocation du salarié à un entretien préalable avant toute décision ;
- la notification du licenciement ;
- l'information de la DIRECCTE ;
- le préavis.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les parties peuvent convenir d'une rupture conventionnelle selon les dispositions des articles L. 1137-11 et suivants du code du travail.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Tout salarié licencié, que le motif du licenciement soit personnel (sauf en cas de faute grave ou lourde) ou pour motif économique, perçoit après 1 an d'ancienneté une indemnité de licenciement calculée comme suit en fonction de son ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie à la date de fin du contrat (à l'expiration du préavis). Le montant minimum de l'indemnité est fixé à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Selon l'ancienneté DU SALAIRE LICENCIE	Indemnité de licenciement après 1 an d'ancienneté (date de fin de contrat)
1 an	1/5 de mois
2 ans	1/5 de mois × 2 (0,4)
3 ans	1/5 de mois × 3 (0,6)
5 ans	1/5 de mois × 5 soit 1 mois de salaire
7 ans	1/5 de mois × 7 (1,4)
Jusqu'à 10 ans	1/5 de mois × 10 soit 2 mois de salaire

15 ans	$[1/5 \text{ de mois} \times 15] + [2/15 \text{ de mois} \times 5]$ soit 3,666 mois de salaire
20 ans	$[1/5 \text{ de mois} \times 20] + [2/15 \text{ de mois} \times 10]$ soit 5,333 mois de salaire

**Article 6**  
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié pourra quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit.

Le salarié dont le droit à pension de retraite est ouvert à taux plein en application des dispositions législatives et réglementaires peut être mis à la retraite sur décision de l'employeur sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires (voir art. 8 infra).

**Article 7**  
En vigueur étendu

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit en fonction de son ancienneté lui est versée :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois 1/2 de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ;
- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que pro rata temporis), selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail légale de 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé pro rata temporis.

**Article 8**  
En vigueur étendu

L'employeur ne peut pas mettre à la retraite un salarié avant l'âge de 65 ans et jusqu'au 70<sup>e</sup> anniversaire de l'intéressé sans avoir au préalable respecté les conditions suivantes :

- l'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant sa date anniversaire (65<sup>e</sup>, 66<sup>e</sup>, 67<sup>e</sup>, 68<sup>e</sup> et 69<sup>e</sup> anniversaire), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir ;
- le salarié doit formuler une réponse dans le mois qui suit la réception de la proposition ;
- en cas de refus ou d'absence de réponse, l'employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit. En cas d'accord, il peut le mettre à la retraite pendant cette même période.

La procédure doit être répétée chaque année, à chaque anniversaire entre 65 et 70 ans, jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de 70 ans.

Si l'employeur ne respecte par cette procédure, l'employeur ne peut pas mettre l'intéressé à la retraite.

**Article 9**  
En vigueur étendu

Avant 70 ans, l'indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 5 du présent chapitre ou l'indemnité légale si elle est plus favorable.

A partir de 70 ans, l'employeur peut alors décider unilatéralement une mise à la retraite, dans ce cas, le salarié a droit à l'indemnité de mise à la retraite qui ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 5 du présent chapitre ou à l'indemnité légale de licenciement si elle est plus favorable.

**Chapitre VII Maladie. - Accident du travail. - Maladie professionnelle. - Maternité**

**Article 1er**  
En vigueur étendu

En cas d'absence pour maladie ou accident, médicalement prescrit et après contre-visite s'il y a lieu, le salarié ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise



bénéficie, à partir du 8e jour d'absence calendaire, de l'indemnisation suivante (1) :

- 90 % de sa rémunération brute, déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, pendant les 30 premiers jours calendaires ;

- 70 % de cette même rémunération, déduction faite également des versements de sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, pendant les 30 jours calendaires suivants.

Les durées de maintien de la rémunération à 90 % et 70 % sont majorées respectivement de 10 jours par période entière de 5 années d'ancienneté, au-delà de la première sans que la durée de chacune de ces périodes de maintien puisse excéder 90 jours.

Exemple : si le salarié a entre 1 et 5 ans d'ancienneté, il percevra 90 % de sa rémunération brute pendant 30 jours, puis 70 % de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants. A partir de 6 ans d'ancienneté, la durée de ces deux périodes d'indemnisation est portée à :

- 40 jours si le salarié a au moins 6 ans d'ancienneté ;

- 50 jours si le salarié a au moins 11 ans d'ancienneté ;

-...

- 90 jours si le salarié a au moins 31 ans d'ancienneté.

L'arrêt de travail doit avoir été justifié dans les 48 heures et être pris en charge par la sécurité sociale.

Dans le cas de maladies successives, la durée totale de maintien de la rémunération calculée sur une période de 12 mois consécutifs ne peut excéder celle mentionnée plus haut correspondant à l'ancienneté du salarié.

(1) Le premier alinéa de l'article 1er du chapitre VII est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1226-5 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

## **Article 2**

En vigueur étendu

A partir de 6 mois d'ancienneté, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnue comme tels par la sécurité sociale, le montant des indemnités sera le même que celui prévu pour la maladie à l'article 1er du présent chapitre.

Les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence à l'exclusion des accidents du trajet dont la franchise sera la même que celle prévue à l'article 1er.

## **Article 3**

En vigueur étendu

La durée du congé de maternité est régie par la législation en vigueur, et en particulier par l'article L. 1225-1 du code du travail.

### 3.1. Diminution du temps de travail

A partir du début du 5e mois de grossesse, la salariée qui a plus de 1 an de présence sera autorisée à arriver 1/4 d'heure plus tard le matin ou à partir 1/4 d'heure plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1/4 d'heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

A partir du 6e mois de grossesse, la salariée qui a plus de 1 an de présence sera autorisée à arriver 1/4 d'heure plus tard le matin et à partir 1/4 plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1/2 heure dans la journée, et ce sans perte de salaire.

Avec l'accord des parties, ces deux fractions d'heure pourront être groupées soit le matin, soit le soir, sans pouvoir excéder 1/2 heure.

### 3.2. Allaitement

En application des dispositions de l'article L. 1225-30 du code du travail, pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail. Ces heures ne sont pas rémunérées.

### 3.3. Visites prénatales obligatoires

Sous réserve d'en informer l'employeur 1 semaine à l'avance, les visites prénatales obligatoires prises sur le temps du travail n'entraîneront aucune diminution de salaire dans la limite maximale de 1/2 journée sur présentation d'un justificatif.

## **Chapitre VIII Congés du salarié**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le personnel bénéficiera des congés payés conformément à la loi et notamment les dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Le salarié a droit à un congé de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

A partir de 15 ans de présence, des congés supplémentaires seront accordés en fonction de l'ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année de référence telle qu'elle est fixée pour les congés annuels légaux :

- 5 semaines de congés payés + 1 jour ouvré pour 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 semaines de congés payés + 2 jours ouvrés pour 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 semaines de congés payés + 3 jours ouvrés pour 25 ans de présence dans l'entreprise ;
- 5 semaines de congés payés + 4 jours ouvrés pour 30 ans de présence dans l'entreprise.

Ces jours de congés pour ancienneté, dont il n'est pas tenu compte pour l'application des dispositions relatives au fractionnement du congé principal, peuvent être pris à tout moment en accord avec l'employeur.

Après concertation avec les salariés et, le cas échéant, après consultation des délégués du personnel, les dates de départ en congé annuel sont communiquées par écrit aux intéressés avant le 1er avril de chaque année, et, en tout état de cause, ne peuvent être modifiées sauf force majeure ou accord des parties.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané égal au minimum à 2 semaines, sous réserve des droits à congés acquis par chacun des salariés concernés.

## **Article 2** En vigueur étendu

En dehors des congés annuels et de tout autre congé prévu par les dispositions légales en vigueur, des congés exceptionnels payés sont accordés au personnel au moment des événements familiaux suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs : 3 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- décès d'un enfant : 3 jours ouvrés + 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur : 1 jour ouvré + 1 jour ouvré après 1 an d'ancienneté ;
- décès du grand-père, de la grand-mère : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés sont accordés au père pour chaque naissance survenue au foyer ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption. Ce congé peut être cumulé avec le congé de paternité. Les modalités de prise de ce congé seront réglées conformément aux dispositions du code du travail.

Le congé de naissance ne se cumule pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité sauf lorsque le congé de maternité est accordé au père en cas de décès de la mère au cours du congé de maternité.

Ces congés exceptionnels ne se cumulent pas avec tout autre congé de même nature.

Ces jours sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel payé.

Dans le cadre du ou des jours de congé accordés lors d'un décès, l'employeur pourra éventuellement ajouter à ce ou ces jours une durée égale au temps de parcours nécessaire pour assister aux obsèques. Cette autorisation est une libéralité qui relève du ressort de l'entreprise dans sa gestion interne et ne sera pas rémunérée. Il pourra être demandé au salarié concerné un justificatif.

## **Article 3** En vigueur étendu

Sur présentation d'un certificat médical, le salarié a le droit de bénéficier d'une autorisation d'absence de :

- 3 jours par an au maximum en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge ;
  - 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.
- Dans ce cadre, par salarié et par année civile, seuls 2 jours de congé seront rémunérés par l'employeur.

## **Article 4** En vigueur étendu

Le congé parental est régi par les lois et règlements en vigueur.

## **Article 5** En vigueur étendu

L'indemnisation des jours fériés légaux chômés est réglée par la législation en vigueur.

Outre le 1er Mai, obligatoirement chômé et payé, chaque salarié bénéficie, dans l'année civile, de 3 jours fériés chômés et payés. Le choix des jours fériés est déterminé par l'employeur. Lorsque l'entreprise occupe plusieurs salariés, ce droit peut être accordé par roulement.

En cas de travail un jour férié légal, le salarié perçoit, en plus de son salaire, une indemnité spéciale égale à 50 % des heures effectuées ce jour férié. Le salarié peut demander le remplacement de cette indemnité par un repos compensateur correspondant à la moitié du temps de travail effectué ce jour férié. Ce repos est pris, en accord avec l'employeur, dans les 6 mois suivant le jour férié et ne peut, sauf accord avec l'employeur, être accolé aux congés payés.

## **Chapitre IX Travail à temps partiel**

### **Article 1er** En vigueur étendu

Définitions :

a) On entend par salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée fixée par la loi pour un salarié à temps plein ou à la durée fixée par accord collectif d'entreprise, ou la durée applicable dans l'établissement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

b) On entend par circonstances exceptionnelles des événements liés tant à l'environnement de l'entreprise qu'à celui du ou des salariés. Il s'agit de :

- surcroît d'activité pour pallier les absences non prévisibles (maladie, accident...) éventuelles du personnel ;
- cas de force majeure.

Le salarié pourra refuser toute modification pour impérieuses nécessités familiales.

#### Conditions de mise en place

Les entreprises assujetties à la présente convention peuvent employer de façon permanente du personnel ne travaillant pas à temps complet.

La mise en place d'horaires à temps partiel doit être effectuée après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les entreprises employant du personnel à temps partiel doivent se conformer aux lois et réglementations en vigueur à ce sujet et au présent chapitre.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la présente convention.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit et contenir les mentions obligatoires prévues par le code du travail, et notamment l'article L. 3123-14, et le chapitre V de la convention collective.

Pour les salariés à temps partiel bénéficiant d'un horaire individualisé, le contrat devra notamment préciser le mode de répartition du temps de travail (hebdomadaire ou mensuelle) ; en cas de répartition hebdomadaire, la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine, afin que le salarié concerné ait la possibilité de travailler dans d'autres entreprises en dehors de l'horaire prévu au contrat (voir article 3.2 du présent chapitre).

Le contrat de travail mentionnera la possibilité pour l'employeur de recourir aux heures complémentaires dans les limites fixées soit légalement, soit conventionnellement, soit par accord collectif d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Le régime des coupures au cours d'une même journée est réglé conformément aux dispositions législatives et réglementaires et par le présent chapitre. Le fait pour un salarié de ne pouvoir répondre à une demande de travail en plus de l'horaire prévu au contrat ne peut, en aucune façon, constituer un motif de licenciement.

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

La rémunération minimale du salarié à temps partiel sera calculée sur la base du salaire minimum de la catégorie correspondante du personnel travaillant à temps complet au prorata de son temps de présence (voir chapitre XIII de la convention collective, « Salaires minima et prime d'ancienneté »).

### **Article 3 Durée du travail**

#### **Article 3.1**

#### **En vigueur étendu**

Conformément aux articles L. 3123-14-1 et L. 3123-14-3 du code du travail, les parties signataires fixent la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel au sein de la branche à 24 heures.

A titre dérogatoire, la durée du travail minimum hebdomadaire est fixée à 21 heures pour les métiers suivants :

- aide-étalagiste niveau 2 ;
- employé de vente niveau 2.

Cette possibilité de dérogation est limitée à 2 salariés par établissement de moins de 20 salariés et à 10 % de l'effectif maximum pour les établissements de 20 salariés et plus.

A titre dérogatoire, la durée du travail minimum hebdomadaire est fixée à 6 heures pour les métiers suivants :

- personnel de nettoyage ;
- animateur démonstrateur ;
- salariés employés lors des marchés, foires et salons professionnels ;
- salariés employés à l'occasion d'une exposition dans les galeries d'art ;
- dans les entreprises de moins de 10 salariés, les conjoints salariés et les assistants administratifs.

Il en est de même dans le cadre du remplacement de collaborateurs en mi-temps thérapeutique durant leur période de repos ou en situation de congé parental. Ces remplacements s'effectuent sur la base d'horaires réguliers et permettant le cumul de plusieurs activités.

Conformément aux dispositions légales concernant les contrats en cours, l'employeur dispose d'une période de transition jusqu'au 1er janvier 2016. Pendant cette période, cette durée minimum ne s'appliquera qu'aux salariés en faisant la demande et l'employeur pourra refuser en cas d'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Une durée inférieure peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimum légale (art. L. 3123-14-2 du code du travail).

L'employeur devra informer chaque année les représentants du personnel sur le nombre de demandes de dérogation individuelle à cette durée minimale de 24 heures.

Les étudiants de moins de 26 ans peuvent se voir fixer une durée inférieure compatible avec la poursuite de leurs études.

### **Article 3.2**

#### **En vigueur étendu**

Dans le cadre de ces contrats, la répartition quotidienne des horaires sera déterminée selon l'une des deux modalités suivantes :

- soit la journée comporte une seule séquence continue de travail, et, dans ce cas, sa durée ne peut être inférieure à 3 heures et demie ;

- soit la journée de travail comporte deux séquences de travail séparées par une coupure, et, dans ce cas, la durée du travail ne peut être inférieure à 6 heures. La durée de la coupure est fixée à 1 heure maximum, à l'exception des commerces fermant à l'occasion de la pause déjeuner dont la coupure peut être de 3 heures maximum.

Les horaires de travail du salarié devront impérativement être regroupés sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes, pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou, selon les cas, au moins 21 heures ou 24 heures.

Le contrat de travail mentionne impérativement la répartition de ces demi-journées entre les jours de la semaine ainsi que la répartition des heures selon les jours de travail.

### **Article 3.3**

#### **En vigueur étendu**

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail contractuelle.

Conformément à l'article L. 3123-17 du code du travail, les heures complémentaires qui n'excéderont pas le dixième de la durée du travail prévue au contrat ouvriront droit à une majoration de salaire de 10 % dès la première heure.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 3123-18 du code du travail la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 1/3 de la durée du travail contractuelle.

Les parties signataires conviennent que les heures complémentaires effectuées au-delà du 10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de 25 %. L'accès à ce dispositif est subordonné à l'obligation d'une organisation de travail journalière avec une seule coupure (voir article 3.2).

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer les salariés en respectant un délai de prévenance de 10 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles, mais, dans ce cas, le délai de prévenance sera au minimum de 4 jours ouvrés. Ces derniers feront connaître leur réponse dans les 48 heures.

Dans le cas où le salarié effectue régulièrement des heures complémentaires, il est possible d'ajouter à l'horaire moyen prévu dans son contrat la différence entre ce dernier et l'horaire moyen réellement effectué.

L'horaire moyen du salarié est ainsi modifié dans les cas suivants :

Pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat : cette modification devra faire l'objet d'un avenant au contrat. Le recours aux heures complémentaires se fera dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail, et au présent chapitre.

### **Article 3.4**

#### **En vigueur étendu**

Conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié à temps partiel par avenant au contrat de travail, sous réserve de son accord.

Les heures de travail déterminées par l'avenant seront majorées de 10 %. Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant constitueront des heures complémentaires majorées à 25 %.

L'avenant doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois.

Cette possibilité est toutefois limitée à 6 avenants par salarié et par an, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, y compris pour congés payés. Les avenants ne peuvent atteindre la durée légale hebdomadaire fixée à 35 heures, et la durée cumulée annuelle de ces avenants est limitée à 14

semaines maximum.

Seuls les salariés à temps partiel sont prioritairement désignés comme pouvant bénéficier d'une augmentation temporaire du temps de travail.

L'employeur arbitre entre les salariés à temps partiel volontaires et les différentes filières de l'entreprise, selon sa structure, en fonction des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions occasionnant l'utilisation desdits avenants.

Lorsque plusieurs candidatures correspondent à la qualification sollicitée, une priorité sera donnée aux salariés ayant le plus petit volume d'heures. En cas d'égalité, le choix devra être effectué en fonction de critères objectifs tels que l'ancienneté.

#### **Article 4**

##### **En vigueur étendu**

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent :

- les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ;
- les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants par voie d'affichage, d'appel à candidatures ou tout autre moyen de communication.

L'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Tout emploi à temps plein ou à temps partiel qui viendrait à être créé ou à devenir vacant devra être proposé en priorité à ces salariés, pour autant que leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permette d'occuper cet emploi. L'intéressé disposera d'un délai de réflexion maximum de 8 jours calendaires à partir de la proposition formulée par écrit par l'employeur pour accepter ou refuser le poste créé ou vacant.

En cas de pluralité de candidatures pour un même emploi, l'employeur est libre de choisir entre les intéressés dans la mesure où il justifie son choix par des éléments objectifs dans un délai maximum de 8 jours calendaires.

#### **Article 5**

##### **En vigueur étendu**

Le salarié à temps plein peut demander à bénéficier d'une transformation de son contrat de travail à temps plein en un contrat à temps partiel.

Conditions de mise en place

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit préciser :

- la durée du travail souhaitée ;
- la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire ;
- être adressée 6 mois au moins avant cette date.

Le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la demande, en tenant compte du délai de rétractation du salarié.

En particulier, en cas de refus, l'employeur doit justifier, par lettre recommandée avec avis de réception, l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les nouvelles modalités du contrat de travail à temps complet ou à temps partiel.

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, voir le dispositif de l'article 4.

#### **Article 6**

##### **En vigueur étendu**

Par application de l'article L. 3123-7 du code du travail, les salariés à temps complet qui en font la demande pourront bénéficier d'un passage à temps partiel sous forme d'une ou de plusieurs périodes non travaillées d'au moins 1 semaine, pour les besoins de leur vie familiale.

Cet aménagement peut être mis en place d'un commun accord par avenant au contrat de travail fixant la durée annuelle de travail et les périodes non travaillées. L'avenant pourra prévoir un lissage de la rémunération.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception adressée 4 mois au moins avant la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel aménagement qui sera précisée dans la lettre. Le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 2 mois à compter de la demande, en tenant compte du délai de rétractation du salarié.

Si la demande est incompatible avec les besoins ou les rythmes de l'entreprise, l'employeur est fondé à refuser la demande. La réponse de l'employeur devra être faite selon les modalités du code du travail. En particulier, en cas de refus, celui-ci doit expliquer, par lettre recommandée avec avis de réception, les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, voir le dispositif de l'article 4.

## Chapitre X Emploi des travailleurs handicapés

### En vigueur étendu

Les employeurs doivent respecter les lois et règlements en vigueur concernant l'emploi des travailleurs handicapés et mutilés, et notamment les dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

« Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la présente section toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (art. L. 5213-1 du code du travail).

### Article 2

#### En vigueur étendu

La reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) peut être attribuée à toute personne, âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap.

Cette reconnaissance relève de la compétence de la commission des droits et de l'autonomie.

Les signataires encouragent vivement les salariés à informer leur employeur de la reconnaissance éventuelle de travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se voir appliquer l'ensemble des dispositions dont ils bénéficient à ce titre et profiter de l'égalité des droits et des chances dans le monde du travail.

### Article 3

#### En vigueur étendu

Tout employeur employant 20 personnes et plus est tenu d'avoir dans son effectif au moins 6 % de personnes handicapées.

Les signataires rappellent aux entreprises de 20 salariés que, conformément aux dispositions légales, elles seront soumises à une pénalité si pendant une période supérieure à 3 ans après la déclaration annuelle précédente :

- elles n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
  - ou elles n'auront passé aucun contrat de sous-traitance avec le secteur protégé ;
  - ou elles n'auront appliqué aucun accord agréé prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.
- Par ailleurs, ils rappellent que les entreprises assujetties ou non à l'obligation d'emploi peuvent solliciter les aides de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Les travailleurs handicapés sont considérés comme « public prioritaire ».

Afin de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans la branche des commerces de détail non alimentaires, les entreprises doivent respecter les dispositions de l'article 6 du chapitre 1er de la présente convention nationale en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Plus particulièrement, les entreprises doivent :

- s'engager à la non-discrimination à l'embauche, le handicap ne préjugant pas des compétences d'un candidat à un emploi et l'égalité de salaire ;
- recourir à l'emploi direct de personnes handicapées qui permet notamment de respecter l'obligation d'emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- assurer l'égalité des salariés handicapés dans l'accès à la promotion professionnelle, l'entretien professionnel et le bilan de compétences permettant d'en faire le bilan ;
- mettre en oeuvre l'évolution du poste de travail en liaison avec le médecin du travail, le comité d'entreprise, le CHSCT et, à défaut, les délégués du personnel, par tout aménagement qui seraient de nature à garantir le maintien des travailleurs handicapés dans leur emploi.

Afin de favoriser l'accès des travailleurs handicapés à la formation professionnelle, les entreprises de la branche doivent s'engager à :

- assurer l'égalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle notamment lorsque celle-ci permet au travailleur handicapé de conserver son emploi ;
- prendre en compte la nature du handicap pour le bon déroulement de la formation.

### Article 4

#### En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les signataires de la présente s'engagent à négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche.

Pour ce faire, le rapport de branche devra tous les 3 ans dresser un rapport sur la situation de ces personnels dans les entreprises concernées, rapport qui sera

soumis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.  
Les signataires encouragent vivement :

- les entreprises occupant moins de 20 salariés à s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés dans la vie professionnelle dans la mesure où la définition de l'emploi est compatible avec la nature du handicap ;
- toutes les entreprises de la branche à recourir aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).

#### **Article 5** En vigueur étendu

Les présentes dispositions ne constituent pas un accord au sens de l'article L. 5212-8 du code du travail. De fait, elles ne dispensent pas l'entreprise du respect de son obligation d'emploi dans les conditions légales et de la pénalité qu'elles encourent en cas de non-respect de celles-ci.

### **Chapitre XI Modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie**

#### **Article 1er** En vigueur étendu

Article 6311-1 du code du travail : « La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.  
Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance. »

Les signataires considèrent que la formation est un axe prioritaire dans la branche et recommandent aux entreprises de :

- favoriser l'insertion ou la réinsertion des publics visés prioritaires et/ou définis par la branche ;
  - donner une formation et une pratique professionnelle permettant de trouver un emploi ou de se maintenir dans un emploi ;
  - favoriser l'acquisition d'un niveau de compétences permettant d'assurer l'emploi et le transfert de compétences du salarié afin d'occuper un emploi dans l'entreprise ou dans une des entreprises de la branche ;
  - préserver l'emploi des salariés des entreprises des commerces de détail non alimentaires en accompagnant l'évolution des emplois et des métiers de la branche ;
  - faciliter l'insertion professionnelle dans la branche des personnes handicapées et des autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- par toute action :

- d'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
- de participation au développement des compétences des salariés ;
- de préformation et de préparation à l'emploi individuelle ou collective ;
- de promotion ;
- de prévention afin de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises ;
- de conversion pour permettre aux salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles lorsque l'entreprise est fragilisée ;
- d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances : permettant aux salariés de réaliser un bilan de compétences susceptible de précéder une action de formation proprement dite ou de faire valider les acquis de leur expérience ;
- de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

L'accès des salariés à ces actions de formation professionnelle continue est assuré à :

- l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
- l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation (CIF) ;
- l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Les employeurs s'efforceront d'articuler tous les dispositifs de la formation pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur formation tout au long de leur vie, notamment par l'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE).

A cet effet, lors de l'embauche, le salarié doit être informé de son droit à demander, à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, la réalisation d'un bilan d'étape professionnel. Ce bilan est demandé à l'initiative du salarié ; il peut être renouvelé tous les 5 ans toujours à l'initiative du salarié.

Dans les entreprises ou les groupes employant au moins 50 salariés, cet entretien professionnel est obligatoirement réalisé pour les salariés âgés de plus de 45 ans, dans l'année qui suit le 45e anniversaire du salarié (voir titre V).

### **Titre Ier Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche**

#### **Article 2** En vigueur étendu

Les parties signataires désignent l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO en qualité d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche sont définies comme suit.

Afin d'analyser les évolutions des métiers et des emplois au sein des entreprises de la branche et d'anticiper notamment sur les besoins en formation, les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil d'analyse et de veille. Ainsi, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce de détail non alimentaire a pour missions :

- de fournir des diagnostics et des états des lieux sur l'emploi et la formation dans le secteur. De fournir la liste des diplômés, des titres et des qualifications tel que prévu par la loi ;  
- d'assurer une veille quant à l'évolution des métiers et des emplois et des qualifications ;  
- de développer la prospective en matière d'emploi, de métiers et de formation au sein de la branche, afin de permettre de définir les priorités de formation et d'adapter ou de créer les dispositifs de formation nécessaires aux besoins des entreprises et des salariés.  
Ainsi, les productions de l'observatoire permettront, d'une part, une analyse actualisée annuellement des principaux indicateurs sur l'emploi et la formation ainsi que, d'autre part, l'animation des réflexions prospectives au sein de la branche.

a) Tableau de bord

Il s'agit de produire année par année la description de la population salariée, des emplois et de l'utilisation du dispositif formation. Cette présentation devra permettre la compréhension des évolutions.

b) Prospective des métiers

Des enquêtes spécifiques visant des métiers prioritaires pour la branche pourront être conduites afin de mieux comprendre les changements et d'anticiper les nécessaires évolutions des métiers et des formations qui leur correspondent. Il s'agira d'identifier les facteurs d'évolution qui influent sur les métiers et d'en analyser les conséquences.

c) Etudes sectorielles

Des études transversales aux métiers du commerce permettront de fixer un cadre de référence aux analyses de branche. Ces études seront conduites en fonction de l'actualité.

Un cahier des charges indiquera les attentes de la branche et sera annuellement révisé. Les aspects budgétaires seront également précisés par le cahier des charges.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du commerce de détail non alimentaire constitue le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif du commerce.

Une réunion sera consacrée au moins une fois par an à définir ou à mettre à jour le cahier des charges de l'observatoire et d'examiner les productions.

## **Titre II Plan de formation de l'entreprise**

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Le plan de formation est divisé en deux types d'actions.

#### 1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi (catégorie 1)

Ces actions visent l'acquisition de compétences pour l'exécution du contrat de travail du salarié directement exploitables dans le cadre de ses fonctions ou correspondant à l'évolution ou la modification des fonctions du salarié.

Les actions de formation sont exclusivement réalisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

#### 2. Actions de développement des compétences (catégorie 2)

Ces actions visent l'acquisition de savoirs qui ne sont pas requis pour l'exécution du contrat de travail du salarié. Elles participent à l'évolution de la qualification du salarié et au développement de ses connaissances. Elles donnent lieu à une reconnaissance de l'entreprise.

Ces actions se déroulent en principe pendant le temps de travail. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent être réalisées hors du temps de travail, en tout ou partie.

a) Déroulement pendant le temps de travail

Ces actions donnent lieu au maintien de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le temps de travail.

b) Déroulement hors du temps de travail

Sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail :

- dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;

- ou dans la limite de 5 % de leur forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord écrit peut être dénoncé dans les 8 jours qui suivent sa conclusion.

L'entreprise doit définir avant le départ du salarié et avec l'intéressé les engagements auxquels elle souscrit dès lors qu'il aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ;

- sur l'attribution de la classification conventionnelle correspondant à l'emploi occupé ;

- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

L'employeur indemnise le salarié au titre des heures de formation suivies en dehors du temps de travail par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales et imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pour ces actions, le refus du salarié d'y participer ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.



## **Titre III Contrat et période de professionnalisation**

### **En vigueur étendu**

Dans le respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tout salarié engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (RNCP) ;

2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

La qualification professionnelle s'acquiert par la professionnalisation en contrat ou en période.

### **Sous-titre Ier : Modalités d'application communes aux deux dispositifs**

#### **Article 4**

##### **En vigueur étendu**

Le nombre de salariés bénéficiaires simultanément d'un contrat ou d'une période de professionnalisation est limité par entreprise ou par établissement selon son effectif équivalent temps plein (ETP) :

- établissement de 1 à 5 salariés : 3 salariés en formation ;
- établissement de 6 à 15 salariés : 5 salariés en formation ;
- établissement de 16 à 25 salariés : 8 salariés en formation ;
- établissement de plus de 25 salariés : 10 salariés en formation.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

#### **Article 5**

##### **En vigueur étendu**

Dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais d'hébergement et de transport) seront pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base du forfait horaire défini :

- par accord de branche ;
- ou, à défaut, par les dispositions législatives et réglementaires.

Les forfaits horaires définis par la branche peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné au regard de la préservation des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et des orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (1).

Les frais liés aux formations de tuteur et à l'exercice des missions tutorales sont imputables selon des plafonds mensuels et durées respectivement définis par les dispositions législatives et réglementaires. Les OPCA sont expressément autorisés par le code du travail à moduler, le cas échéant, de façon plus restrictive les conditions de prise en charge définies par les textes.

Les entreprises assujetties au présent accord sont invitées à consulter le conseiller en formation de l'OPCA désigné par la branche pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période.

Les parties signataires rappellent à cet effet que :

- l'OPCA désigné par la branche est habilité à prendre en charge les dépenses de formation engagées pour assurer le tutorat des salariés sous contrat de professionnalisation ou en périodes de professionnalisation. La personne formée en qualité de tuteur ouvre droit à l'aide, dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur ;

- l'OPCA désigné par la branche peut également financer les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, la prise en charge à laquelle l'entreprise peut prétendre étant déterminée par l'OPCA dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 5 du chapitre XI est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

#### **Article 6**

##### **En vigueur étendu**

Les entreprises de la branche, conscientes de l'importance du tutorat et de la formation des tuteurs, décident de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

L'entreprise s'assure de la compétence des tuteurs et veille à leur formation éventuelle.

Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.

Le tuteur doit être une personne volontaire et disposer du temps et des compétences nécessaires au suivi des personnes. La fonction ne doit entraîner ni une surcharge de travail ni une baisse de rémunération notamment sur les éléments variables.

Dans le cadre de la période de professionnalisation ou du contrat de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tuteur salarié de l'entreprise ou de l'établissement doit soit être titulaire d'un diplôme équivalent avec le diplôme préparé soit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une

qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et être classé dans un échelon supérieur à celui du salarié en professionnalisation.  
Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats et périodes ;
  - d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
  - d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
  - de participer à l'évaluation de la progression des salariés et de la formation.
- Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 2 personnes en contrat ou en période de professionnalisation en même temps.

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et dans ce cas se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau I de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

### **Sous-titre II : Modalités relatives au contrat de professionnalisation**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle,

et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée :

a) Contrat à durée déterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée, l'action de professionnalisation est l'objet du contrat et en dicte sa durée. Les organisations patronales signataires incitent les entreprises à proposer aux titulaires à l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée un emploi sous contrat à durée indéterminée, dans ce cas, le contrat ne prévoit pas de période d'essai et reprend l'ancienneté du salarié, ou à favoriser l'insertion dans une autre entreprise de la branche.

b) Contrat à durée indéterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début du contrat.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale de 6 à 12 mois.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois :

- pour permettre au titulaire du contrat n'ayant pas de qualification ou une qualification sans lien avec l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dans de bonnes conditions de réussite ;
- pour permettre au titulaire d'acquérir une qualification complémentaire reconnue par la convention collective nationale ;
- ou lorsque la nature des qualifications visées à l'article 8 l'exige.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation sont au minimum comprises entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être étendue au-delà de 25 % :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues (titres ou diplômes inscrits au RNCP, voir art. 8) ;
- ou lorsque la nature des qualifications l'exige.

La prise en charge se fera par l'OPCA désigné par la branche sous réserve des financements nécessaires.

L'employeur s'engage à assurer ou à faire suivre la formation permettant au titulaire du contrat d'acquérir la qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif. L'emploi occupé pendant la durée de ce contrat doit être en lien direct avec la qualification visée et concourir à l'acquisition de savoir-faire. Le salarié s'engage pour sa part à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux actions de formation, le contrat de professionnalisation peut être rompu par l'employeur. Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat de professionnalisation (voir titre III, sous-titre Ier « Modalités d'applications communes aux deux dispositifs », article 6 « Tutorat »).

#### 10.1. Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois chez le même employeur :

- si le bénéficiaire a obtenu la qualification lors du premier contrat et souhaite préparer la qualification supérieure ou complémentaire dans le cadre d'un second contrat ;
- si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée en raison d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la défaillance de l'organisme de formation.

### Article 11 En vigueur étendu

Personnes âgées de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel du niveau I ou du salaire minimum de croissance s'il est supérieur, variable selon l'âge, le niveau de formation et la durée du contrat :

(En pourcentage.)

NIVEAU DE QUALIFICATION dont le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MINIMAL DES BENEFICIAIRES (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué			
	1re année	2e année	1re année	2e année
Inférieur au bac professionnel	55	65	70	80
Au moins égal au bac professionnel (2)	65	75	80	90

(1) En pourcentage du salaire minimum conventionnel du niveau I en vigueur au jour de la prise d'effet du contrat ou du salaire minimum de croissance si celui-ci est supérieur.  
(2) Ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Personnes âgées d'au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure ni à 85 % de la rémunération minimale prévue pour le niveau hiérarchique correspondant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, ni au salaire minimum de croissance.

Pour la deuxième année, la rémunération minimale ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

### Sous-titre III : Modalités relatives à la période de professionnalisation

#### En vigueur étendu

En cohérence avec l'objectif de la formation, les modalités et la durée de la période de professionnalisation doivent être définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié bénéficiaire.

### Article 12 En vigueur étendu

La période de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de faciliter son évolution professionnelle ou préserver son emploi au sein de l'entreprise ou l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.

L'acquisition des qualifications correspondant aux besoins prévisibles à court ou moyen terme telles que prévues au 1er paragraphe de l'article 8 du présent accord sont :

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - 2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
  - 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNEFP ;
- ou s'inscrivent dans une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

**Article 13**  
En vigueur étendu

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

13.1. Publics prioritaires

Sont plus particulièrement considérés comme publics prioritaires :

- les salariés dont la qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou conformément aux priorités définies par la branche ou par l'OPCA désigné ;
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés ;
- les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire en période de professionnalisation (voir titre III, art. 6 « Tutorat »).

**Article 14**  
En vigueur étendu

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée par les dispositions législatives et réglementaires.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

**Article 15**  
En vigueur étendu

15.1. Déroulement de la période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

15.2. Déroulement de la période de professionnalisation hors du temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- a) A l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF, en accord avec son employeur (voir titre IV, « DIF ») ;
- b) A l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, s'il s'agit d'une action de développement des compétences.

Sont dans ce cas considérés également comme public prioritaire (voir art. 13.1) les salariés :

- ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise changeant de filière professionnelle ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Un salarié peut demander à bénéficier pour une action de formation à la fois des heures acquises au titre du DIF et d'une période de professionnalisation : par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les engagements que l'entreprise doit prendre avant le départ du salarié sont renforcés. Ils sont identiques à ceux prévus pour les actions de développement des compétences se déroulant en dehors du temps de travail (voir titre II « Plan de formation »). Ils doivent porter sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant à la qualification acquise et sur l'attribution de la classification correspondante, ainsi que sur les modalités de prise en compte des efforts du salarié.

**Titre IV Droit individuel à la formation**

**Article 16**  
En vigueur étendu

16.1. Bénéficiaires

Chaque salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à droit au titre du DIF à 20 heures de formation par an. Afin de permettre aux salariés à temps partiel des entreprises de la branche de suivre dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet des actions de formation, les salariés à temps partiel bénéficiant d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 25 heures hebdomadaires ou ayant travaillé au moins 1 175 heures sur l'année ont le même droit à DIF de 20 heures de formation par an.

Cette durée est calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel dont la durée du contrat de travail est inférieure à 25 heures hebdomadaires et ayant travaillé moins de 1 175 heures sur l'année.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF pro rata temporis. Ce droit est ouvert si le salarié justifie de 4 mois d'ancienneté sous contrat à durée déterminée dans l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois. Ils bénéficient des mêmes dispositions que les autres salariés (formation en principe en dehors du temps de travail, etc.)

## 16.2. Ouverture du droit à DIF

Le droit à DIF s'acquiert au terme d'une année entière, à terme échu, en fonction de la date d'ouverture du droit.

La date d'ouverture du droit à DIF est fixée à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de 6 ans dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années pour les salariés à temps partiel.

## 16.3. Mise en oeuvre et financement du DIF

L'employeur doit informer chaque année par écrit le salarié du nombre d'heures acquis au titre du DIF.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur. Le choix de l'action de formation doit faire l'objet d'un accord écrit entre salarié et employeur notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Lorsque le salarié demande à bénéficier de son droit à DIF, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai est assimilée à une acceptation de la demande.

## Actions prioritaires de branche

Les actions de formation dites prioritaires et les taux de prise en charge par l'OPCA désigné sont définis par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les taux horaires et plafonds de prise en charge peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et en application des orientations définies par la CPNEFP de la branche. (1)

Les entreprises sont invitées à consulter l'OPCA désigné ou les organisations signataires pour connaître les actions prioritaires et taux en vigueur dans la branche au moment de la mise en oeuvre de l'action DIF.

Seuls les coûts pédagogiques sont financés sur les fonds de la professionnalisation dans la limite des plafonds définis.

En cas de désaccord durant deux exercices civils consécutifs, le FONGECIF dont relève l'entreprise peut assurer la prise en charge de l'action de formation sous réserve que cette action entre dans

les priorités fixées par le FONGECIF. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

## 16.4. Déroulement du DIF en dehors du temps de travail

Le DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail dans ce cas l'employeur verse une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. L'allocation est exonérée des cotisations sociales et imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Un salarié peut demander à bénéficier pour une action de formation réalisée hors temps de travail à la fois des heures acquises au titre du DIF et d'une période de professionnalisation celle-ci dans la limite de 80 heures par année civile (voir titre III, sous-titre III « Modalités relatives à la période de professionnalisation »).

## 16.5. Déroulement du DIF pendant le temps de travail

Si le salarié choisit une action de formation relevant des priorités définies par la branche (actions prioritaires de branche) conformément à l'article 16.3 et sous réserve, que cette action de formation :

- a) Ait fait l'objet d'un accord de l'employeur ;
- b) Soit en rapport direct avec l'activité professionnelle du salarié,

l'action DIF se déroule sur le temps de travail et dans ce cas il y a maintien de la rémunération du salarié.

## 16.6. Portabilité du droit individuel à la formation

En application des dispositions des articles L. 6323-17 et suivants du code du travail, le droit individuel à la formation est un droit dit « portable ».

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, il peut demander avant son départ à utiliser le solde du DIF dont il dispose pour financer une formation.

- a) En cas de licenciement pour motif personnel sauf licenciement pour faute lourde.

L'employeur doit mentionner obligatoirement dans la lettre de licenciement les droits à DIF acquis par le salarié licencié, et notamment la possibilité d'en demander le bénéfice pendant son préavis.

La demande du salarié pour bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation doit être formulée avant la

fin de son préavis.

Dans ce cas, cette action est financée par la somme correspondant au nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire fixé par les dispositions législatives et réglementaires.

En l'absence de demande du salarié avant la fin de son préavis, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

b) En cas de rupture conventionnelle

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit à DIF.

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié.

Le financement de la formation est fixé à hauteur de l'accord entre l'employeur et le salarié.

c) En cas de démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit à DIF.

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié.

En cas d'acceptation, l'action du DIF devra être engagée avant la fin du préavis.

La prise en charge de l'intégralité du coût de la formation peut être effectuée par l'employeur si accord.

d) En cas de départ en retraite

Le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

e) En cas de licenciement économique et d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnel (CSP) (2)

Après acceptation du salarié, l'employeur verse à Pôle emploi une somme correspondant au montant de l'allocation de formation (égale à 50 % de la rémunération nette horaire de référence du salarié concerné) multiplié par le nombre d'heures acquises par le salarié au moment de la rupture de son contrat de travail. Ce versement à Pôle emploi a pour effet de solder le droit à DIF du salarié.

En cas de refus du contrat de sécurisation professionnel par le salarié, la procédure est identique à celle prévu en cas de licenciement pour motif personnel.

f) En cas de licenciement pour faute lourde

Le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

#### 16.7. Autres dispositifs de la portabilité si la rupture ouvre droit à l'assurance chômage

La portabilité du DIF est acquise si la rupture ouvre droit à l'assurance chômage, et notamment dans les cas suivants :

- démission légitime ;

- fin d'un contrat à durée déterminée lorsque le salarié bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) attribuée après 4 mois d'activité salariée au cours de 28 ou 36 mois précédant la fin du contrat de travail.

#### 16.8. Mention dans le certificat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur doit mentionner dans le certificat de travail le solde des heures DIF dont bénéficie le salarié et la somme forfaitaire correspondante ainsi que l'OPCA compétent désigné par la branche du ressort de l'entreprise.

#### 16.9. Commission de suivi du DIF

Les parties conviennent d'analyser au moins une fois an, dans le cadre d'une réunion de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, l'évolution dans la branche de l'utilisation des droits à DIF, de son application dans les entreprises et de son financement, eu égard notamment aux actions prioritaires définies par la branche.

(1) Le deuxième alinéa du premier point de l'article 16.3 du chapitre XI est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013-art. 1)

(2) Le e de l'article 16-6 du chapitre XI est étendu sous réserve des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 1233-67 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

## **Titre V Entretien de SECONDE partie de carrière**

### **Article 17**

En vigueur étendu

#### 17.1. Mise en oeuvre

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière dès lors qu'il a atteint l'âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il est différent de l'entretien professionnel.

Dans les entreprises ou groupes employant au moins 50 salariés, cet entretien de seconde partie de carrière est obligatoirement mis en oeuvre à l'initiative de l'employeur (ou du responsable hiérarchique qui aura été formé à cet effet).

L'entretien de seconde partie de carrière est renouvelé au moins tous les 5 ans :

- à l'initiative du salarié ;

- obligatoirement à l'initiative de l'employeur dans les entreprises ou groupes employant au moins 50 salariés.

## 17.2. Objectif et déroulement

L'entretien de seconde partie de carrière a pour objectif de faire le point avec le salarié sur :

- ses compétences ;
- sa situation dans l'entreprise ;
- les opportunités de poste au sein de l'entreprise ;
- son évolution professionnelle en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise par ce salarié ;
- ses besoins en formation et les moyens d'accès mis à sa disposition (utilisation du droit individuel à la formation, validation des acquis de l'expérience, périodes de professionnalisation, mise en relation avec l'OPCA de la branche...);
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire.

Le formalisme de cet entretien est laissé au choix de l'employeur. L'entretien se déroule pendant le temps de travail et pourra prévoir éventuellement un aménagement des conditions d'emploi du salarié et/ou la réalisation d'un bilan de compétences.

Si elles existent dans l'entreprise, les institutions représentatives du personnel sont informées des modalités de mise en oeuvre de l'entretien de seconde partie de carrière. L'entretien de seconde partie de carrière est distinct du bilan d'étape professionnel et de tout entretien d'évaluation.

### **Titre VI Bilan de compétences**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

La mise en oeuvre du bilan de compétences est basée sur le volontariat du salarié et doit répondre aux exigences des dispositions législatives et réglementaires. Il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise.

Le bilan de compétences permet au salarié :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- de gérer ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être suivie à l'initiative de l'entreprise (elle est alors inscrite dans son plan de formation) ou du salarié (dans le cadre du congé de bilan de compétences).

Le bilan de compétences est basé sur le volontariat du salarié ; il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique (congé de bilan de compétences, DIF) ou dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le salarié est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l'employeur ni à un tiers, sauf accord du salarié.

Les entreprises se reporteront aux dispositions législatives et réglementaires, et notamment les articles L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du code du travail.

### **Titre VII Validation des acquis de l'expérience**

#### **Article 19**

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ou bénévole. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

Seules les certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont accessibles par la validation des acquis de l'expérience. Pour le (ou les) certificat(s) de qualification professionnelle reconnu(s) par la branche, une inscription à ce répertoire sera demandée.

L'employeur peut proposer la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du plan de formation.

Le droit individuel à la formation (DIF) peut également être utilisé pour financer la VAE ; l'action VAE est à ce titre considérée comme une action prioritaire dans la branche.

Le salarié bénéficie dans ce cadre d'une autorisation d'absence qui lui permet de faire reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les connaissances qu'il a pu acquérir tout au long de sa vie.

#### 19.1. Bénéficiaires

Toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, a accès au dispositif VAE. Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.

Les salariés en contrat à durée déterminée doivent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, d'activité salariée dans les 5 dernières années, dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.

## Titre VIII Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle

### Article 20

#### En vigueur étendu

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une contribution des entreprises fixée par les dispositions législatives et réglementaires en pourcentage de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise (taux minimal).

#### 20.1. Entreprises de moins de 10 salariés

La totalité de la contribution légale est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche, soit :

- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute répartis à hauteur de :
- 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation, et plus particulièrement des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

#### 20.2. Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

La contribution légale des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale annuelle brute.

Le versement minimum obligatoirement versé à l'OPCA désigné par la branche est fixé à :

- 0,15 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement en priorité :
- des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
- et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

#### 20.3. Entreprises de 20 salariés et plus

La contribution légale des entreprises de 20 salariés et plus est fixée à 1,6 % de la masse salariale annuelle brute.

Le versement minimum obligatoirement versé à l'OPCA désigné par la branche est fixé à :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement en priorité :
- des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
- et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

L'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation (1).

Entreprises de moins de 10 salariés		Entreprises de 10 à moins de 20 salariés		Entreprises de 20 salariés et plus		
0,55 %		1,05 %		1,60 %		
Répartition de la contribution : plan de formation, financement de la professionnalisation, droit individuel à la formation, financement du congé individuel de formation						
Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	CIF
0,40 %	0,15 %	0,90 %	0,15 %	0,90 %	0,50 %	0,20 %
Versement à l'OPCA désigné par la branche						
Totalité de la contribution		Minimum 0,15 % de la masse salariale annuelle brute + 10 % du 0,90 %		Minimum 0,50 % de la masse salariale annuelle brute + 10 % du 0,90 %		OPACIF
CIF CDD 1 % FONGECIF		CIF CDD 1 % OPACIF		CIF CDD 1 % OPACIF		
(*) Plus 1 % CIF-CDD dû par toute entreprise employant des CDD quel que soit l'effectif.						

(1) Le troisième alinéa de l'article 20-3 du chapitre XI est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-47 et R. 6331-14 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

## Titre IX Dispositions diverses

### Article 21

#### En vigueur étendu

Outre les dispositions du présent chapitre, l'accord de branche relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires (1) prévoit des dispositions concernant le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » créé dans la branche par accord du 6 octobre 2006.

Les entreprises se reporteront aux dispositifs applicables dans la branche concernant ce CQP ou tout autre CQP qui viendrait à être validé dans la branche.

(1) Référence de l'accord en vigueur au jour de la signature de la présente convention collective nationale : accord du 9 mai 2012.



**Article 22**  
**En vigueur étendu**

Les institutions représentatives du personnel (IRP) doivent être consultées selon les termes prévus par le code du travail dans ses différentes dispositions (art. L. 2323-34 et suivants du code du travail).

Les parties signataires rappellent que le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Hormis cette consultation, deux réunions spécifiques au moins ont lieu sur le thème de la formation :

- la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus par l'article D. 2323-5 du code du travail ;
- la deuxième réunion concerne le plan de formation de l'entreprise, les conditions de mise en oeuvre du DIF et des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

Ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours.

Dans le cas où il n'existe pas de CE en raison d'un procès-verbal de carence, les délégués du personnel sont consultés sur les orientations générales de la formation professionnelle dans l'entreprise et le plan de formation.

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en oeuvre du DIF. Les documents remis au comité d'entreprise précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur au titre du plan de formation, en distinguant chaque action selon sa nature.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

**Article 23**  
**En vigueur étendu**

Les signataires rappellent aux entreprises, conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective, qu'elles doivent :

- veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;
- garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;
- d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes y compris par la formation.

## Chapitre XII Classifications

**Article 1er**  
**En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux rappellent que la classification a cinq fonctions essentielles :

- fonction d'identification des contenus du travail et des métiers pour mieux prendre en compte leur évolution ;
- fonction de classement visant à construire une hiérarchie professionnelle et à justifier les écarts entre les différentes situations de travail ;
- fonction salariale afin d'affecter un salaire minimum à chacun des niveaux correspondant à cette hiérarchie ;
- fonction de promotion et d'évolution des salariés dans leur carrière professionnelle ;
- fonction de régulation du marché du travail en facilitant, grâce à cet instrument unique, la mobilité professionnelle dans les divers métiers et entreprises de la branche, la progression de carrière et en permettant l'égalité professionnelle.

Le système de classification conventionnelle intègre un système mixte fondé sur des critères définis de façon rigoureuse et objective comportant un nombre significatif d'emplois repères assorti de « niveau de classement » permettant de concrétiser les écarts hiérarchiques.

Les partenaires sociaux ont choisi cette méthode en tenant compte des spécificités de la branche : le commerce de détail non alimentaire qui regroupe au moins dix activités économiques différentes. Cette classification est applicable à tout type d'entreprise, d'établissement et à tout type de fonction. Elle repose sur l'utilisation de critères classants qui permettent d'analyser les fonctions indépendamment de la personnalité d'un salarié et de toute appellation d'emploi utilisée dans l'entreprise.

a) Notion de critères classants

Chaque niveau hiérarchique repose sur des critères explicites (compétences et connaissances, complexité du poste et multiactivité, autonomie et responsabilité, communication et dimension relationnelle).

Pour les emplois non répertoriés dans les emplois repères, le classement effectif des postes est laissé à l'entreprise qui évalue le degré de qualification nécessaire à l'emploi en fonction des éléments déterminés par la branche (voir art. 3 « Emplois repères »).

b) Emplois repères

Les emplois repères illustrent concrètement des emplois de la branche. Ils sont destinés à faciliter la mise en oeuvre du classement dans les entreprises.

Le système de classement peut être ainsi utilisé dans toutes les filières de l'entreprise.

La nouvelle classification doit encourager la progression personnelle du salarié et son évolution professionnelle dans l'entreprise ou dans les entreprises de la branche. Elle doit permettre la reconnaissance de l'engagement du salarié dans l'exercice de son métier au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur l'importance de la classification et sur l'obligation de l'appliquer dans l'entreprise :

- la classification doit faire le lien entre le niveau de qualification nécessaire à l'emploi et la rémunération minimale de base en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise. Ainsi la classification assure la relation avec la rémunération et permet d'appliquer le principe selon lequel toute progression de niveau de qualification est associée à une progression de la rémunération ;
- la classification de l'emploi doit figurer sur le bulletin de paie (emploi, niveau) ;
- la classification des emplois est aussi un élément qui permet à la branche d'élaborer le rapport annuel présentant la situation professionnelle comparée des femmes et des hommes et les indicateurs propres aux secteurs d'activité couverts (situation économique et sociale). L'élaboration de ce rapport permet la

négociation en toute connaissance de cause et favorise ainsi la négociation dans la branche.

c) Hiérarchie de la grille des emplois

La classification déterminée par le présent accord reprend un classement des emplois en neuf niveaux qui peuvent être ventilés en :

- quatre filières selon l'importance de l'entreprise :

- filière commerciale ;

- filière administrative ;

- filière services technique et logistique ;

- filière atelier ;

- une répartition en neuf niveaux de qualification ainsi définie :

- les emplois d'« ouvriers et d'employés » sont classés en cinq niveaux de qualification ;

- une catégorie intermédiaire « agents de maîtrise » est créée au niveau VI ;

- les « cadres » sont classés en trois niveaux de qualification, niveaux VII, VIII et IX.

Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendante de leur temps travail sont pour ces raisons exclus de l'application de la classification.

Ainsi, pour la détermination du niveau de qualification des emplois, les employeurs doivent se référer à la grille des critères classants et aux emplois repères.

En fonction de la structure de l'entreprise ou de l'établissement, le système permet la promotion au niveau supérieur de la filière et le passage d'une filière à l'autre notamment par la formation, acquisition de compétences ou l'exercice de responsabilités nouvelles.

## **Article 2** En vigueur étendu

Les critères classants sont les références qui permettent de distinguer les niveaux d'exigence des différents emplois ou compétences. Ils permettent de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer. Ainsi qu'il est précisé à l'article 3, les employeurs doivent se référer aux critères classants qui viennent en appui des emplois repères.

### 2.1. Définition des critères retenus

Quatre critères classants ont été retenus : compétences et connaissances, complexité du poste et multiactivité, autonomie et responsabilité, communication et dimension relationnelle.

a) Compétence et connaissances

La compétence est un critère qui tient compte de la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.

Les connaissances sont déterminées soit par :

- un niveau d'éducation nationale minimal requis ou non selon la nature de l'emploi ;

- la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme, un titre professionnel ou technique ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- la maîtrise opérationnelle acquise par expérience professionnelle ;

- la formation continue ;

- la validation des acquis de l'expérience (VAE) selon les dispositions légales et réglementaires dispensée par les organismes agréés.

b) Complexité du poste et multiactivité

La complexité du poste se définit selon le degré et la difficulté des tâches à accomplir, les informations à collecter, les réflexions à mener et les objectifs communs à atteindre.

La multiactivité est une richesse pour les salariés et les entreprises du commerce de détail non alimentaire. Elle se caractérise par la faculté soit d'assurer de façon habituelle plusieurs fonctions de nature différente au sein d'une même filière ou dans le cadre d'une même spécialité.

La multiactivité exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis.

Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau.

c) Autonomie et responsabilité

L'autonomie, c'est la faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en oeuvre pour l'exercice de l'activité en vue de la réalisation d'objectifs.

Ce critère évolue selon :

- la nécessité, la fréquence, l'étendue et la distance du contrôle ;

- le degré d'autonomie que requiert l'emploi ;

- les missions spécifiques confiées ;

- le degré de délégation pour l'animation et/ou le contrôle d'équipe, de représentation, de négociation, de gestion, de signature... ;

- la contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou externes.

L'autonomie évolue selon le degré de latitude d'action dont dispose le salarié dans l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des situations rencontrées.

La responsabilité est le fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions internes et externes à celle-ci (clients, fournisseurs...).

d) Communication et dimension relationnelle

Ce critère concerne l'exigence de contact nécessaire à l'exercice de la fonction selon le niveau hiérarchique dans la situation relationnelle avec les acteurs externes de l'entreprise.

Selon le niveau, la dimension relationnelle s'analyse comme l'aptitude à s'insérer dans la vie de l'entreprise, à coopérer, participer au sein d'une équipe, ou animer une équipe afin de répondre aux besoins de la clientèle.

### 2.2. Présentation de la grille

La grille reprend horizontalement les quatre critères classants et verticalement les compétences qu'elle requiert :

- cinq niveaux pour les employés et ouvriers ;
- un niveau pour les agents de maîtrise ;
- trois niveaux pour les cadres ;

Selon la structure et l'importance de l'entreprise, les emplois sont ventilés en quatre filières :

- filière commerciale ;
- filière administrative ;
- filière services technique et logistique ;
- filière atelier.

Les critères classants revêtent la même importance. Verticalement, la grille présente la graduation de valeur des critères classants selon les niveaux.

La lecture horizontale de la grille permet d'apprécier les exigences minimales auxquelles un emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé.

A chaque niveau correspond une liste non exhaustive d'« emplois repères » (voir grilles « Classifications des emplois ») annexée au présent chapitre.

L'application du niveau détermine la rémunération minimale mensuelle de base garantie à chaque salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise garantie à chaque salarié.

### **Article 3**

En vigueur étendu

Les emplois repères ne représentent nullement une liste exhaustive des emplois et de leur évolution dans les différents métiers couverts par le champ d'application de ladite convention collective nationale. Ils ont été jugés significatifs et donc « repères » pour deux raisons :

- ils sont présents dans de nombreuses entreprises ;
- ils concernent le plus grand nombre de salariés.

Ainsi qu'il est précisé à l'article 1 b, les employeurs doivent se référer aux emplois repères.

Ces emplois repères figurent en annexe du présent chapitre. Dans le cas où l'emploi ne serait pas référencé dans les emplois repères, les critères classants permettent de déterminer le niveau de l'emploi occupé.

En cas d'appellation d'emploi dans une langue étrangère, le contrat de travail et la fiche de paie mentionneront la correspondance en langue française.

### **Article 4**

En vigueur étendu

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

L'employeur doit tenir compte des fonctions réellement exercées dans l'entreprise par le salarié.

### **Article 5**

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent limiter les bénéficiaires du régime de retraite des cadres (AGIRC) institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 aux niveaux VII (cadre), VIII (cadre confirmé) et IX (cadre supérieur) du présent accord.

### **Article 6**

En vigueur étendu

#### 6.1. Reconnaissance de la formation initiale

Il est demandé aux entreprises de la branche de reconnaître les diplômes de l'éducation nationale directement en rapport avec la fonction exercée dans l'entreprise.

#### 6.2. Reconnaissance des actions de professionnalisation

Dès lors qu'un salarié a suivi avec assiduité une action de formation de professionnalisation et satisfait aux évaluations prévues, ce salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et dans ce cas se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau I de la grille « Classifications des emplois » annexée au présent chapitre.

A cet égard, les entreprises doivent veiller à la bonne application du niveau de classification auquel peut accéder tout salarié ayant obtenu une qualification professionnelle reconnue par la branche notamment par les certificats de qualification professionnelle qui sont ou seront créés et étendus par arrêté au Journal officiel.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à examiner la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la classification dans un délai maximum de 5 années à compter de la signature de la présente convention ou sur décision de la commission nationale d'interprétation suite à l'application de l'article 7 du chapitre Ier de la présente convention.

**Chapitre XIII**

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.

Les montants de salaires minima sont fixés par avenant à la présente convention collective nationale.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Les organisations liées par les dispositions de la présente convention collective nationale se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et examiner entre autres les données économiques et sociales des secteurs couverts par la branche. Les négociations prendront en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Une prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum mensuel du niveau I sera versé au salarié, niveaux I à VI, à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % après 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence continue dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été seulement suspendu ne sont pas exclues ; toutefois, la durée du congé parental n'est prise en compte que par moitié.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Elle est calculée pro rata temporis en ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel.

Les montants de salaires minima sont fixés par avenants à la convention collective nationale.

Le premier barème des rémunérations minimales figure en annexe.

**Chapitre XIV Clauses diverses**

**Article 1er**  
En vigueur étendu

La durée et l'organisation du temps de travail sont définies par l'employeur dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Les dispositions de l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail signé le 5 septembre 2003 demeurent en vigueur pour les entreprises de la branche qui y sont assujetties. Toutefois, en vertu des dispositions de la loi du 20 août 2008 portant réforme de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les entreprises ou établissements assujettis à l'accord pourront y déroger par accord collectif pour prévoir un aménagement du temps de travail tel que fixé dans le cadre nouveau de ladite loi : modulation, cycle de travail, conventions de forfait...). Les accords collectifs se conformeront aux dispositions législatives et réglementaires.

Les signataires rappellent que les accords d'entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical devront faire l'objet de la procédure de validation par la commission paritaire nationale mise en place dans la branche conformément à l'accord du 24 mai 2011 et à l'article 7 du chapitre Ier de la présente convention.

**Article 2**  
En vigueur étendu

En application de l'article L. 2242-11 du code du travail, en l'absence d'accord de branche au niveau national, ou d'accord d'entreprise, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur un régime de prévoyance santé des salariés.

A défaut d'initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, une nouvelle négociation doit s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative.

Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

**Article 3**  
En vigueur étendu

En l'absence d'accord de branche et conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail : « Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'intéressement, de participation, un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble de ces dispositifs. »

Le livret d'épargne salariale est établi conformément aux dispositions réglementaires et sur un support durable.

Les signataires de la présente convention collective conviennent d'étudier l'opportunité ou la mise en place dans la branche de ces dispositifs.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le personnel mis à la disposition provisoire d'employeurs par une entreprise de travail temporaire bénéficie des lois et règlements en vigueur.

**Annexes**

En vigueur étendu

Annexes

Annexe au chapitre Ier

Fiche de dépôt dans le cadre de la CPNVA

Fiche de dépôt d'un dossier à soumettre à la commission paritaire nationale de validation des accords (CPNVA) Convention collective des commerces de détail non alimentaires (idcc 1517)

Attention : un dossier incomplet ne peut être validé.

L'entreprise :

Adresse :

Code NAF : [ \_ \_ \_ \_ \_ ] [ \_ \_ ] (4 chiffres-1 lettre)

Effectif équivalent temps plein : Hommes : Femmes :

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Nom de la personne à contacter :

Représentant l'entreprise :

Téléphone : Fax :

Représentant les salariés :

Téléphone : Fax :

A compléter par l'entreprise et à retourner au secrétariat de la commission paritaire nationale de validation des accords pour courrier recommandée avec avis de réception.

Groupe des 10/ CDNA, secrétariat de la CPNVA, 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, ainsi qu'une version électronique à contact @ groupedes10.org.

La version papier du dépôt comportant à peine de nullité les documents suivants :

- la présente fiche dûment complétée ;
- la liste comportant le nom et la fonction des élus dans l'entreprise signataires de l'accord et la mention de l'instance représentative (comité d'entreprise, délégation unique du personnel, délégués du personnel) ;
- copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus ;
- copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation ;
- copie de l'information préalable à chaque organisation syndicale de la décision d'engager des négociations.

Annexe au chapitre XII Classification des emplois

Employés et ouvriers, niveau I (3)

Critères classants (1)	Filière emploi repère (2)
Compétences et connaissances : Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de connaissances particulières et sans formation dans le métier.	Filière commerciale : - employé (e) de vente ou de magasin débutant.
Complexité du poste : Débutant : exécute des tâches simples et répétitives concernant une seule activité. L'adaptation à l'emploi est immédiate.	Filière administrative : - employé (e) de bureau débutant.
Autonomie et responsabilités : Exécute des tâches courantes dans le respect des instructions, applique les consignes détaillées.	Filière services techniques et logistique : - employé (e) de nettoyage ; - manutentionnaire débutant (e).
Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants : écouter, informer et formuler (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable ...).	Filière atelier : - ouvrier (ère) débutant (e) ; - employé (e) d'atelier débutant (e).
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2 chap. XII).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).</p> <p>(3) Voir article 6, chapitre XII « Reconnaissance de la formation ».</p>	

Employés et ouvriers, niveau II

Critères classants (1)	Filière emploi repère (2)
<p align="center"><b>Compétences et connaissances :</b></p> <p>Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant à un niveau de formation CAP ou BEP (niveau V de l'éducation nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale.</p> <p align="center">Compétences simples mais permettant de tenir plusieurs postes de niveau I.</p>	<p>Filière commerciale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé (e) de vente ou de magasin ;</li> <li>- employé (e) de caisse (opérations de caisse de base) ;</li> <li>- hôte (sse) d'accueil ;</li> <li>- aide étalagiste.</li> </ul>
<p align="center"><b>Complexité du poste et multiactivité (3) :</b></p> <p>Exécute des tâches simples, répétitives et variées concernant plusieurs filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à deux postes ou exécute des tâches relatives à une seule activité mais plus complexes qu'au niveau I.</p> <p align="center">Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine.</p>	<p>Filière administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé (e) de bureau ;</li> <li>- standardiste.</li> </ul>
<p align="center"><b>Autonomie et responsabilités :</b></p> <p>Fait preuve d'initiative, applique des consignes générales nécessitant des adaptations occasionnelles, dans la limite des directives et des procédures.</p>	<p>Filière services techniques et logistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- manutentionnaire ;</li> <li>- chargé (e) de réception ;</li> <li>- préparateur (trice) de commande ;</li> <li>- chauffeur-livreur VL ;</li> <li>- coursier.</li> </ul>
<p align="center"><b>Communication et dimension relationnelle :</b></p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs).</p>	<p>Filière atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé (e) d'atelier ;</li> <li>- employé (e) de SAV ;</li> <li>- ouvrier (ère) ;</li> <li>- ouvrier (ère)-réparateur (trice).</li> </ul>
	<p>Plusieurs postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé (e) de magasin polyvalent (e) limités à deux postes.</li> </ul>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII).</p> <p align="center">(2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 2.1 b, chap. XII).</p>	

Employés et ouvriers, niveau III

Critères classants (1)	Filière emploi repère (2)
<p align="center"><b>Compétences et connaissances (4) :</b></p> <p>Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant un niveau de formation équivalent au baccalauréat général, technologique ou professionnel ou brevet professionnel ou avec une année d'étude supérieure (niveau IV de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale.</p> <p align="center">Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat ...) relative au poste occupé.</p> <p align="center"><b>Complexité du poste et multiactivité (3) :</b></p> <p>Effectue des opérations plus élaborées relatives à une seule activité ou effectue des opérations variées concernant plusieurs postes de niveau inférieur.</p> <p align="center">Adaptation à l'emploi correspondant à plusieurs semaines.</p> <p align="center"><b>Autonomie et responsabilités :</b></p> <p>Fait preuve d'initiative dans les tâches qui lui sont confiées.</p> <p align="center">Responsabilité limitée aux décisions prises dans le respect des procédures.</p> <p align="center"><b>Communication et dimension relationnelle :</b></p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui sont confiées.</p>	<p>Filière commerciale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur (se) (4) ;</li> <li>- conseiller (ère) de vente ou d'achat ;</li> <li>- caissier (ère) ou hôte (sse) de caisse (effectue l'arrêté des comptes de la caisse) ;</li> <li>- hôte (sse) d'accueil ;</li> <li>- étalagiste ;</li> <li>- employé (e) de merchandising ;</li> <li>- animateur (trice), démonstrateur (trice).</li> </ul> <p>Filière administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aide-comptable ;</li> <li>- secrétaire ou assistante ;</li> <li>- standardiste bilingue ;</li> <li>- employé (e) administratif ;</li> <li>- documentaliste.</li> </ul> <p>Filière services techniques et logistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- magasinier ;</li> <li>- réceptionnaire ;</li> <li>- agent de maintenance ;</li> <li>- chargé (e) de réception qualifié (e) ;</li> <li>- préparateur (trice) de commande qualifié (e).</li> </ul> <p>Filière atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouvrier (ère) professionnel (le) ;</li> <li>- technicien (ne).</li> </ul> <p>Plusieurs postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé (e) de magasin polyvalent (e) qualifié (e).</li> </ul>

<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 2.1 b, chap. XII).</p> <p>(4) L'obtention du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » donne accès à la qualification de vendeur niveau III.</p>
---

Employés et ouvriers, niveau IV

critères classants (1)	Filière emploi repère (2)
<p>Compétences et connaissances :</p> <p>Emploi qui requiert un minimum de connaissance professionnelle correspondant un niveau de formation équivalent au moins à bac + 2 (niveau III de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale.</p> <p>Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat ...) relative au poste occupé et complétées par une spécialisation.</p> <p>Complexité du poste et multiactivité (3) :</p> <p>Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bonne technicité et une spécialisation ou effectue des opérations qualifiées nécessitant une polyvalence sur plusieurs postes de niveaux inférieurs.</p> <p>Autonomie et responsabilités :</p> <p>Fait preuve d'initiative dans la résolution des problèmes.</p> <p>Responsabilité limitée aux décisions d'adaptations prises dans le respect des directives et des procédures.</p> <p>Communication et dimension relationnelle :</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets propres à leur métier, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétence.</p>	<p>Filière commerciale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur (euse) qualifié (e) ;</li> <li>- conseiller (ère) de vente ou d'achat qualifié (e) ;</li> <li>- caissier (ière) ou hôte (sse) de caisse qualifié (e) (gère toutes les opérations de caisse même les plus complexes) ;</li> <li>- étalagiste qualifié (e) ;</li> <li>- assistant (e) achats ;</li> <li>- assistant (e) marketing ;</li> <li>- marchandiseur (euse).</li> </ul> <p>Filière administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aide-comptable qualifié (e) ;</li> <li>- secrétaire ou assistant (e) qualifié (e) ;</li> <li>- assistant (e) administratif ;</li> <li>- secrétaire bilingue ;</li> <li>- employé (e) administratif qualifié (e) ;</li> <li>- assistant (e) informatique ;</li> <li>- archiviste, documentaliste.</li> </ul> <p>Filière services techniques et logistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- logisticien (ne) ;</li> <li>- gestionnaire approvisionnement ;</li> <li>- préparateur (trice), cariste ;</li> <li>- assistant (e) technique.</li> </ul> <p>Filière atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouvrier (ère) professionnel (le) qualifié (e) ;</li> <li>- technicien (ne) qualifié (e).</li> </ul> <p>Plusieurs postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur (se), caissier (ère) ;</li> <li>- vendeur (se), étalagiste ;</li> <li>- vendeur (se), animateur (trice) ;</li> <li>- secrétaire, comptable ;</li> <li>- vendeur (se), marchandiseur (se).</li> </ul>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau. (voir art. 2.1 b, chap. XII).</p>	

Employés et ouvriers, niveau V

Critères classants (1)	Filière emploi repère (2)
<p>Compétences et connaissances :</p> <p>Emploi qui requiert des connaissances professionnelles reconnues par un diplôme d'étude supérieure de niveau BTS, DUT, DEUG ou équivalent (niveau III de l'éducation nationale) ou une expérience professionnelle confirmée, équivalente à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale.</p> <p>Emploi exigeant des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisées dans une filière ou activité.</p> <p>Complexité du poste et multiactivité (3) :</p> <p>Effectue des opérations complexes liées à l'animation d'une équipe ou à un poste spécialisé dans une activité nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelle correspondantes.</p> <p>Autonomie et responsabilités :</p> <p>Autonomie dans les tâches confiées.</p> <p>Aide à l'animation et à la coordination de l'activité de plusieurs salariés (de niveaux I à IV) sous la responsabilité d'un salarié de niveau supérieur.</p> <p>Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la fixation des priorités.</p>	<p>Filière commerciale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur (se) hautement qualifié (e) ;</li> <li>- vendeur (se) spécialisé (e) ;</li> <li>- étalagiste, décorateur (trice) ;</li> <li>- vendeur (se) principal (e) ;</li> <li>- assistant (e) marketing qualifié (e) ;</li> <li>- assistant (e) achat qualifié (e) ;</li> <li>;</li> <li>- animateur (trice) d'équipe (magasin).</li> </ul> <p>Filière administrative :</p>

<p>Communication et dimension relationnelle :          Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- comptable ;</li> <li>- secrétaire de direction ;</li> <li>- assistant (e) administratif (ve) qualifié (e) ;</li> <li>- assistant (e) informatique qualifié (e) ;</li> <li>- archiviste, documentaliste qualifié (e) ;</li> <li>- animateur (trice) d'équipe (ou service).</li> </ul> <p>Filière services techniques et logistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- responsable de la réception ;</li> <li>- logisticien (ne) qualifié (e) ;</li> <li>- préparateur (trice) cariste qualifié (e) ;</li> <li>- assistant (e) technique qualifié (e) ;</li> <li>- animateur (trice) d'équipe (technique ou logistique).</li> </ul> <p>Filière atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouvrier (ère) professionnel (le) ;</li> <li>- technicien (ne) hautement qualifié (e) ;</li> <li>- animateur (trice) d'équipe (atelier).</li> </ul>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 2.1 b, chap. XII).</p>	

Agents de maîtrise, niveau VI

Critères classants (1)	Filière emploi repère (2)
<p>Compétences et connaissances :          Emploi exigeant des compétences complexes qui peuvent être multiples (plusieurs filières ou activités)          Complexité du poste et multiactivité (3) :          Effectue des opérations qualifiées et complexes du fait de métiers connexes, de difficultés techniques, laissant une marge d'interprétation.          Complexité du poste lié à un emploi spécialisé nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelle de la spécialisation correspondante ou lié à la gestion d'une unité nécessitant des compétences multiples.          Autonomie et responsabilités :          Autonomie limitée aux moyens mis à sa disposition dans l'organisation du magasin ou service ou dans la fonction occupée.          A la responsabilité d'un magasin, d'un service sous l'autorité et les directives du chef d'entreprise, d'un directeur ou d'un responsable commercial ou à la responsabilité d'une activité correspondant à l'emploi occupé en qualité de spécialiste.          A la seule responsabilité d'animer, d'organiser et de coordonner son équipe.          Communication et dimension relationnelle :          Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former, contribuer à l'évaluation de ses collaborateurs, et négocier avec des interlocuteurs variés.</p>	<p>Filière commerciale :          Gestion d'une unité :          - responsable de rayon ;          - responsable de caisse et d'accueil ;          - responsable de magasin ;          - responsable adjoint ;          - adjoint (e) de direction.          Postes spécialisés :          - acheteur (euse) junior ;          - chef de produit junior ;          - décorateur (trice).          Filière administrative :          Gestion d'une unité :          - responsable d'un service administratif.          Postes spécialisés :          - comptable qualifié (e) ;          - assistant (e) de direction ;          - contrôleur (euse) de gestion junior ;          - technicien (ne) informatique ;          - responsable de projet informatique.          Filière services techniques et logistique :          Gestion d'une unité :          - responsable d'un service (technique ou logistique) ;          - responsable de réception qualifié (e).          Filière atelier :          - responsable d'un service (atelier).</p>



(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII).

(2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).

(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 2.1 b, chap. XII).

Cadres, niveau VII

Critères classants (1)	Filière emploi repère (2)
Compétences et connaissances : Emploi exigeant des compétences générales de gestion d'une unité (magasin, service ...) ou des compétences très spécialisées dans un domaine d'activité doublé d'une grande expérience professionnelle.	Filière commerciale : Gestion d'une unité : - directeur (trice) de magasin ; - directeur adjoint ; - responsable de service ou de secteur. Postes spécialisés : - acheteur (se) ; - responsable de produit.
Complexité du poste : Même complexité du poste qu'au niveau VI. Travaille dans le cadre d'un processus global sur un ou plusieurs objectifs ou projet.	Filière administrative : Gestion d'une unité : - responsable comptable ; - responsable des services administratifs. Postes spécialisés : - contrôleur (se) de gestion qualifié (e) ; - responsable de projet informatique qualifié (e).
Autonomie et responsabilités : Autonomie dans son domaine de responsabilités et dans l'organisation de son activité. Participe à la définition des moyens mis à sa disposition. Responsabilité totale d'un magasin ou d'un service, d'un secteur. Recrute et prend toute décision ayant des conséquences sur l'évolution professionnelle du personnel dont il a l'autorité.	Filière services techniques et logistique : Gestion d'une unité : - responsable des services techniques ou logistiques.
Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l'entreprise auprès de relations extérieures.	Filière atelier : Gestion d'une unité : - responsable d'atelier.
(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).	

Cadres, niveau VIII

Critères classants (1)	Filière emploi repère (2)
Compétences et connaissances : Emploi exigeant des compétences générales de gestion et de direction.	Filière commerciale : Gestion d'une unité : - directeur (trice) des ventes ; - directeur (trice) des achats ; - directeur (trice) marketing ; - directeur (trice) régional ; - directeur (trice) de magasin qualifié (e).
Complexité du poste : Travaille sur des situations globales à forts enjeux nécessitant la recherche de solutions adaptées.	Filière administrative : Gestion d'une unité : - directeur (trice) administratif (ve) ; - directeur (trice) informatique.
Autonomie et responsabilités : Propose le cadre et les orientations appropriées aux situations nouvelles ou à des problèmes complexes. Forte autonomie dans la définition des moyens.	Filière services techniques et logistique : Gestion d'une unité : - directeur (trice) technique ; - directeur (trice)

	logistique.
Dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l'entreprise auprès de relations extérieures.	Filière atelier : Gestion d'une unité : - directeur (trice) atelier.
(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).	

Cadres, niveau IX

Critères classants (1)	Filière emploi repère (2)
Compétences et connaissances : Emploi exigeant de très fortes compétences générales dans la gestion de l'entreprise.	Filière commerciale : Gestion d'une unité : - directeur (trice) commercial ou de réseau.
Complexité du poste : Poste d'une grande complexité qui nécessite des compétences dans les différentes filières et de fortes compétences de gestion.	Filière administrative : Gestion d'une unité : - directeur (trice) administratif et financier ; - directeur (trice) des ressources humaines.
Autonomie et responsabilités : Forte autonomie dans la définition des moyens.	Filière services techniques et logistique
Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite des contacts internes et externes permanents avec des enjeux forts engageant l'entreprise.	Filière atelier
(1) Quelle que soit la filière, les quatre critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 2, chap. XII). (2) Liste non exhaustive (voir art. 3, chap. XII).	

Nota. - Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendant de leur temps travail sont pour ces raisons exclus de l'application de la classification (art. 1.3, chap. XII).

Annexe au chapitre XIII

Barème des rémunérations minimales (1)

La classification des emplois détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise (voir chapitre XII « Classifications » et chapitre XIII « Salaires minima »).

Barème des rémunérations minimales applicable à la date de signature de la présente convention collective

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE minimum mensuel pour 151,67 heures
I	1 405
II	1 415
III	1 440
IV	1 460
V	1 545
VI	1 690
VII	2 210
VIII	2 900
IX	3 250

Attention : la CFE-CGC n'est pas signataire du barème des rémunérations minimales.

(1) Le barème des rémunérations minimales figurant à l'annexe au chapitre XIII est étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

## Textes Attachés

### Accord du 21 décembre 1994 relatif à l'adhésion des entreprises relevant de la fédération des détaillants en maroquinerie et voyage (FNDMV) au FORCO

Fédération nationale des détaillants en maroquinerie et voyage (FNDMV).

FS CFDT ;

FECTAM-CFTC ;

FNECS-CGC ;

Fédération commerce distribution services CGT.

#### Adhésion au FORCO

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions législatives et de celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993, modifié par l'accord du 10 novembre 1994 "portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant du secteur du commerce et de la distribution (FORCO)".

Cette décision entraîne l'adhésion de la FNDMV, en qualité de membre actif, à l'association FORCO, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 modifié et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 de demander la constitution d'une section financière distincte propre aux branches de l'équipement de la personne.

#### Champ d'application

##### Article 2

En vigueur non étendu

Les termes du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises ressortissant de la FNDMV référencées sous le code NAF 524 F et n'engagent pas les autres branches de la convention collective n° 3251 - commerces de détail non alimentaires dits " groupe des 10 ".

#### Ressources de la section

##### Article 3

En vigueur non étendu

Les ressources de la section sont, notamment, constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application dont le versement à la section est rendu obligatoire en application des dispositions définies ci-après.

Ces contributions sont, pour toutes les entreprises : - 0,2 % de la taxe d'apprentissage qui, conformément aux dispositions de l'article 10-16 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, n'a pas fait l'objet d'un versement direct par l'entreprise à un ou plusieurs CFA. Lors de son versement, l'entreprise peut faire état de ses souhaits d'affectation à un ou plusieurs CFA de son choix.

Pour les entreprises employant dix salariés et plus :

- la totalité de la contribution de 0,4 % due au titre de la formation en alternance des jeunes, conformément aux dispositions de l'article 20-12 de l'accord national interprofessionnel du 5 juillet 1994 ;

- 0,1 % maximum au titre du capital de temps de formation, conformément aux dispositions de l'article 40-15 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 ;

- un minimum de 10 % du montant de leur obligation, au titre de la formation continue, définie à l'article L. 951-1 du code du travail et conformément aux dispositions de l'article 70-3 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994.

L'entreprise qui en fait la demande obtient, dans la limite minimale de son versement, la prise en charge de toute dépense de formation qu'elle aura engagée.

Sans préjudice du versement minimal visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année. Ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre de plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- la totalité de la contribution de 0,15 % due au titre de la formation continue ;
- la totalité de la contribution de 0,1 % due au titre du financement de la formation en alternance des jeunes.

Les dispositions du présent article sont applicables pour la collecte 1995 portant sur les salaires versés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1994, à l'exception du minimum de 10 % au titre de la formation continue des entreprises de plus de dix salariés, pour lesquelles l'obligation s'appliquera sur les salaires versés au titre de 1995.

### **Organismes collecteurs**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Les sommes visées à l'article 3 du présent accord sont versées et gérées dans la section financière de l'équipement de la personne du Forco.

### **Création d'une CPNE**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les signataires conviennent d'examiner les conditions de mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle propre aux secteurs d'activité relevant du présent accord.

### **Durée de l'accord**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter du premier jour du mois civil suivant sa signature.

A défaut de dénonciation totale ou partielle à l'expiration de cette durée, l'accord se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

Toute dénonciation devra être notifiée au moins 3 mois avant le jour anniversaire de la date de signature du présent accord.

### **Application**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 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.

Comme prévu à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, la FNDMV adressera sa demande d'adhésion au Forco, en qualité de membre actif, dès après l'accomplissement des formalités de dépôt et de demande d'extension.

## **Avenant n° 12 du 29 juin 2001 relatif à l'institution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

Syndicat national des antiquaires négociants en objets d'art, tableaux anciens et modernes ;  
Syndicat national du commerce de l'antiquité et de l'occasion ;  
Comité professionnel des galeries d'art ;  
Chambre syndicale de l'estampe, du dessin et du tableau ;  
Syndicat national des détaillants en arts de la table et cadeaux ;  
Fédération nationale des syndicats de droguistes marchands de couleurs au détail de France ;  
Chambre syndicale nationale de l'équipement du foyer, bazars et commerces ménagers ;  
Chambre syndicale nationale interprofessionnelle des commerçants détaillants en jeux, jouets, modélisme et puérinatalité ;  
Fédération nationale des détaillants en maroquinerie et voyage ;  
Chambre syndicale des métiers de la musique.

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC CGT-FO.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans les secteurs d'activités couverts par le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

1° Collège salariés et collège employeurs :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (1 titulaire et 1 suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ;
- un collège employeurs comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial.

2° Bureau :

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent.

La première présidence sera assurée par le collège salariés.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre des mandats qui leur sont confiés.

Le président et le vice-président convoquent au moins 1 mois à l'avance les membres de la commission avec les documents nécessaires à la discussion envoyés préalablement 15 jours avant.

Le président et le vice-président rendent compte annuellement des négociations et des activités de la CPNEFP aux instances paritaires qui suivent la convention collective.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

En cas d'absence du président ou du vice-président, ils seront remplacés par leur collège d'appartenance.

**Article 3**  
En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle remplit les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins en formation et en emploi des secteurs d'activités couverts par le champ d'application de ladite convention collective nationale, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- formuler toutes observations ou propositions utiles ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

**Article 4**  
En vigueur étendu

La CPNEFP a pour mission :

- a) De participer, en matière de formation initiale, à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques aux secteurs d'activités couverts par la convention collective nationale ;
- b) De participer, en matière de reconversion, à la définition des formations de reconversions souhaitées par les secteurs d'activités susdits ;
- c) De contribuer, en matière de formation en alternance des jeunes (apprentissage, contrats de qualification, etc.), à la définition des priorités dans ces domaines ;
- d) De contribuer, en matière de formation continue, à la réflexion sur les moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants ou à créer.

**Article 5**  
En vigueur étendu

La CPNEFP peut solliciter des concours, avis et conseils extérieurs. Elle peut également solliciter tous organismes appropriés pour les inviter à contribuer à ses objectifs.

**Article 6**  
En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra se réunir au moins 3 fois par an et chaque fois qu'elle sera convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de 3 au moins de ses membres. Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat de la convention collective nationale.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix. Le formulaire donnant pouvoir doit être joint à la convocation.

La présence des 3/5 au moins des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de 2 voix, y compris la sienne.

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à la procédure de conciliation prévue à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. La dénonciation donne lieu à dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis qui commence à courir à compter de la date de dépôt auprès de la DDTE.

## **Accord du 5 septembre 2003 relatif à l'ARTT**

*(1) A l'exclusion du secteur des commerces de détail des jouets, modélisme et puérinatalité (arrêté du 4 mai 2004, art. 1<sup>er</sup>).*

Syndicat national des antiquaires négociants en objets d'art, tableaux anciens et modernes ;  
Syndicat national du commerce de l'antiquité et de l'occasion ;  
Comité professionnel des galeries d'art ;  
Chambre syndicale de l'estampe, du dessin et du tableau ;  
Syndicat national des détaillants en arts de la table et cadeaux ;  
Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer et bazar ;  
Chambre syndicale nationale de l'équipement du foyer, bazars et commerces ménagers ;  
Fédération nationale des détaillants en maroquinerie et voyage ;  
Chambre syndicale des métiers de la musique.

FNECS CFE-CGC ;

FSCSFV CFTC.

### **Préambule**

En vigueur étendu

Ayant pris acte des dispositions contenues dans la loi n° 98-6461 du 13 juin 1998 et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatives à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires n° 3251 reconnaissent la nécessité de définir par un accord de branche les modalités conventionnelles de la réduction effective du temps de travail adaptées aux situations des branches et des entreprises.

S'agissant de secteurs d'activités de situation préoccupante regroupant majoritairement des petites, voire très petites entreprises, la négociation de branche apparaît comme le niveau le plus pertinent pour fixer et encadrer les normes générales relatives à la réduction et l'organisation du temps du travail, mais aussi pour préserver la nécessaire harmonisation des pratiques sociales des secteurs d'activités considérés.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail ne peut avoir d'effets positifs sur l'emploi que si elle est associée à une réorganisation et un aménagement du temps de travail permettant de mieux concilier, non seulement les impératifs des entreprises avec les contraintes qui leur sont inhérentes au regard des services aux clients, mais aussi les attentes des salariés en vue d'améliorer leurs conditions de travail.

En conséquence, compte tenu d'un environnement concurrentiel, les partenaires sociaux ont souhaité permettre aux entreprises de la branche la mise en place d'une organisation du temps de travail qui concilie la qualité de services des entreprises, les conditions de vie professionnelles et extraprofessionnelles des salariés et le développement de l'emploi dans la branche. Le présent accord prévoit ainsi plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre en principe aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

#### Conditions d'application du présent accord

Le présent accord concerne les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires qui souhaitent appliquer les dispositions qu'il prévoit.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections en application de l'article L. 132-27 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire s'effectuera dans le respect de l'article L. 132-13.

La mise en oeuvre du présent accord doit permettre, en tout état de cause, aux entreprises entrant dans le champ d'application, d'abaisser le seuil de déclenchement des heures supplémentaires à hauteur de 35 heures appréciées dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel selon les dispositions légales en vigueur.

Dans cette perspective, les entreprises sont incitées à mettre en oeuvre, parmi les diverses modalités qui leurs sont accessibles et applicables en vertu du présent accord, des modalités d'aménagement du temps de travail et modes d'organisation qui permettent à la fois une plus grande satisfaction aux consommateurs mais aussi tendent à répondre aux aspirations des salariés.

#### Champ d'application du présent accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988 étendue par arrêté ministériel (JO du 25 janvier 1989).

Conformément à l'article 132-13 du code du travail l'accord s'applique de plein droit pour les entreprises de la branche ; en cas d'accord particulier celles-ci ont un délai de 1 an pour adapter leurs clauses selon le présent accord. Les clauses les plus favorables s'appliquent.

## **TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉDUCTION ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Chapitre Ier : Réduction du temps de travail**

#### **Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail**

##### **Article 1.1**

En vigueur étendu

A compter de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise qui le souhaite et relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail dans les conditions prévues par le présent accord.

#### **Définition du temps de travail effectif au sein de la branche**

##### **Article 1.2**

En vigueur étendu

La loi du 13 juin 1998 et la loi du 19 janvier 2000 complètent la définition du temps de travail effectif figurant à l'article L. 212-4 du code du travail.

Il s'agit « du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

#### Temps assimilé à du travail effectif :

- une brève interruption (toilettes, pause-café, etc.) pendant laquelle le salarié reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, est un temps assimilé à du temps de travail effectif. Peuvent s'ajouter certaines pauses particulières à la discrétion de l'employeur. Une pause de 20 minutes au moins doit être accordée au terme de 6 heures de travail en application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail ;

- comme l'indique l'article L. 212-4 du code du travail, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif.

#### Temps non assimilé à du travail effectif :

- pendant la coupure repas ou lorsqu'il peut vaquer librement à des occupations personnelles, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur ; ce temps est exclu du temps de travail effectif.

#### **Définition de la demi-journée.**

##### **Article 1.3**

En vigueur étendu

Pour les salariés à temps complet, la demi-journée est comprise entre le commencement et la fin du travail. L'amplitude de la demi-journée est comprise entre 3 heures et 4 heures (en ce qui concerne le temps partiel, voir chapitre IV).

#### **Contrôle de la durée du travail effectif.**

##### **Article 1.4**

###### **En vigueur étendu**

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail suppose qu'un contrôle du temps de travail effectué par chaque salarié soit mis en place selon les modalités pratiquées dans l'entreprise. Le décompte du temps de travail effectif de chaque salarié est tenu par l'employeur par tous moyens appropriés (tels que pointeuse, badgeuse, feuille d'émargement...).

Pour les salariés dont l'activité s'exerce pour tout ou partie à l'extérieur de l'entreprise, le mode de décompte du temps de travail effectif sera défini pour les salariés concernés par l'entreprise (tel qu fiche d'intervention, bordereau de livraison, feuille d'émargement...).

Si le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Les entreprises se conformeront aux dispositions fixées par les articles D. 212-18 à D. 212-21 du code du travail relatif au contrôle et au décompte des heures de travail et notamment :

- lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail ;

- en cas d'organisation de travail par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel ;

- lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomposée selon les modalités suivantes :

-- quotidiennement par enregistrement selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;

-- chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié.

## **Chapitre II : Les différentes formes de réduction du temps de travail**

### **En vigueur étendu**

Chaque entreprise a la faculté d'opter pour le mode de réduction du temps de travail le plus approprié à son fonctionnement et son organisation, compte tenu de la nature de son activité, des variations prévisibles ou non, des contraintes particulières notamment d'ouverture à la clientèle.

En tout état de cause, les modalités retenues devront respecter un équilibre entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

L'option retenue peut être commune à l'ensemble du personnel ou spécifique à certaines catégories de personnel en raison de la nature de leur emploi.

La mise en oeuvre des modalités prévues dans le présent accord sera précédée d'une phase d'information aux salariés concernés.

#### **Délai de prévenance**

##### **Article 2.1**

###### **En vigueur étendu**

Dans le cadre de la mise en oeuvre des différentes formes de réduction du temps de travail, le délai de prévenance en cas de modification est de 9 jours calendaires. On ne décompte pas le jour qui fait partir ce délai.

#### **Option 1.- Réduction de la durée journalière de travail**

##### **Article 2.2**

###### **En vigueur étendu**

La réduction journalière du travail peut constituer une modalité de passage aux 35 heures. Il s'agit d'une répartition uniforme de la durée du travail sur chaque jour travaillé de la semaine. Ainsi, pour les entreprises qui travaillent 5 jours par semaine, la réduction journalière correspond à un horaire de 7 heures par jour.

#### **Option 2.- Réduction de la durée hebdomadaire de travail**

##### **Article 2.3**

###### **En vigueur étendu**

Dans ce cas, l'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures qui peut se traduire :



1. Soit sous la forme d'une demi-journée de 4 heures non travaillée par semaine, commune à tous les salariés ou octroyée par roulement.

L'employeur peut aussi ouvrir la possibilité aux salariés de regrouper 2 demi-journées (voir définition " demi-journée ", art. 1.3) en une seule et de convenir d'un commun accord des dates de prise de ces journées de réduction du temps de travail dans le cadre du mois considéré. Tout report des demi-journées devra faire l'objet d'une information préalable selon le délai de prévenance fixé à l'article 2.1, sauf circonstances exceptionnelles (voir définition " circonstances exceptionnelles ", chapitre VI). Les demi-journées ainsi reportées devront toutefois être prises dans le mois considéré ;

2. Soit sous la forme d'une répartition de l'horaire hebdomadaire de 35 heures selon un horaire journalier différent et non uniforme. A titre d'exemple : 2 jours à 7 heures, 2 jours à 8 heures et 1 jour à 5 heures, ou encore 3 jours à 8 heures et 2 jours à 5 h 30...).

### **Option 3.- Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires par période de 4 semaines**

#### **Article 2.4**

##### **En vigueur étendu**

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires peut également être mise en oeuvre en tout ou partie par l'attribution, par l'employeur, selon un calendrier préalablement établi à son initiative, de journées ou de demi-journées de repos sur une période de 4 semaines équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures.

Ainsi, si l'horaire hebdomadaire reste à 39 heures, l'employeur peut accorder 4 demi-journées (voir définition " demi-journée ", art. 1.3) ou 2 jours de repos de réduction de temps de travail toutes les 4 semaines pour passer à 35 heures. La prise des jours se fera, pour moitié au choix de l'employeur, pour moitié au choix du salarié.

Le délai de prévenance prévu à l'article 2.1 doit être respecté en cas de modification des dates de repos fixées par l'employeur. Le régime des heures supplémentaires s'applique dès lors que les heures de travail sont effectuées au-delà de 39 heures au cours d'une semaine isolée (même si sur les 4 semaines la moyenne s'établit à 35 heures) et à toutes les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne calculées sur la période de 4 semaines.

### **Option 4.- Réduction sous forme de jours de repos dans le cadre annuel**

#### **Article 2.5**

##### **En vigueur étendu**

Conformément à l'article L. 212-9 du code du travail, la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires peut être organisée en tout ou partie sous forme de repos sur l'année.

Ainsi, l'horaire hebdomadaire peut être fixé par l'employeur à 39 heures sur une semaine de 5 jours et la réduction du temps de travail organisée sous forme de repos rémunéré acquis au titre de la réduction du temps de travail à raison de 23 jours ouvrés par an.

L'horaire hebdomadaire peut être également fixé par l'employeur selon une durée inférieure à 39 heures mais supérieure à 35 heures. Dans ce cas, le nombre de jours de repos rémunéré doit être calculé proportionnellement à la réduction hebdomadaire appliquée.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois civils consécutifs à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise. Le nombre de jours de repos est établi au prorata de la durée de présence effective du salarié dans l'entreprise au cours de la période de référence définie ci-dessus.

Ces jours de repos ne sont pas assimilables à des jours de congés payés et ne donneront pas droit à attribution de jours supplémentaires de fractionnement. Par contre, ces jours de repos sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

La prise des repos sera effectuée soit sous forme de journées entières ou de demi-journées (voir définition " demi-journée ", art. 1.3) avec l'accord du salarié. Le nombre de jours de repos sera fixé pour moitié au seul choix de l'employeur, et pour l'autre moitié au seul choix du salarié, et ce dans le respect de l'article L. 212-9 du code du travail. Ils ne pourront pas être accolés aux jours de congés légaux, sauf accord des parties.

Les dates seront fixées à titre indicatif dans le cadre d'une programmation établie et communiquée en début de période annuelle. Les dates seront confirmées et les éventuelles modifications notifiées avec le délai de prévenance minimum de 9 jours calendaires fixé à l'article 2.1, sauf circonstances exceptionnelles, et, dans ce cas, le délai de prévenance peut être réduit à 4 jours calendaires (voir définition " circonstances exceptionnelles ", chapitre VI).

Le salaire mensuel ne sera pas affecté par ces repos dans le cadre d'un lissage de la rémunération annuelle.

Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié : les absences rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisations d'absence qui sont de droit pour les salariés en vertu des dispositions conventionnelles, les absences dues à la maladie ou à l'accident.

Les jours de repos doivent être pris avant le terme de la période annuelle de référence, avec un bilan intermédiaire semestriel.

Conformément à l'article D. 212-23 du code du travail, le total des heures de travail effectuées est mentionné à la fin de la période de référence ou lors du départ du salarié sur un document annexé au dernier bulletin de salaire.

### **Option 5.- Modulation du temps de travail**

#### **Article 2.6**

##### **En vigueur étendu**

#### **2.6.1. Définition de la modulation**

La modulation de la durée du travail a pour objet de permettre aux entreprises de faire face avec souplesse et sans surcoût aux fluctuations d'activité qu'elles subissent - quelles que soient les raisons de ces fluctuations - par l'augmentation de la durée du travail en cas de forte activité et par sa réduction lorsque l'activité

diminue. Pourvu que, sur l'année, cette durée n'excède pas 35 heures hebdomadaires en moyenne et, en tout état de cause, un plafond de 1 600 heures.

#### 2.6.2. Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation du temps de travail

Des saisonnalités différentes selon les secteurs d'activité couverts par la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires démontrées par les courbes de chiffre d'affaires réalisé au cours de certaines périodes de l'année (à titre d'exemple : soldes, Saint-Valentin, fête des mères, fête des pères, fête de la musique, rentrée scolaire, Noël, fêtes, foires et salons, ou autres manifestations locales...) auxquelles s'ajoutent, dans certaines zones géographiques, des pointes d'activité liées au tourisme, justifient pleinement le recours à la modulation du temps de travail.

En effet, seule la modulation permet d'adapter le volume d'heures travaillées au volume réel du travail et aux besoins de la clientèle. Ceci permet de renforcer l'action en faveur de l'emploi, de respecter les conditions de vie des salariés et d'améliorer les performances de l'entreprise. La modulation peut être également une solution face à une concurrence de plus en plus forte d'autres formes de distribution.

#### 2.6.3. Personnel concerné par la modulation

Le dispositif de modulation peut être appliqué à tout ou partie du personnel de l'entreprise à temps plein.

Sont exclus du dispositif de la modulation les salariés à temps partiel, les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés intérimaires, les salariés sous contrat d'apprentissage, de formation en alternance, les stagiaires conventionnés et les cadres dirigeants (cf. chapitre III).

Les salariés embauchés en cours de période de modulation ne se verront pas appliquer la modulation jusqu'à la fin de la période de modulation en cours à la date de leur embauche.

#### 2.6.4. Organisation de la modulation

L'horaire de travail hebdomadaire des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire réduit dans le cadre d'une période maximale de 1 an afin que les périodes de haute et basse activités se compensent.

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être réparti sur 4 ou 5 jours.

Les périodes de haute activité sont celles dont les semaines n'excèdent pas 44 heures sans dépasser un maximum de 5 semaines consécutives.

Elles sont limitées à 16 semaines par an. Pendant ces semaines, l'horaire pourra être réparti sur 6 jours.

Sur une période de 10 semaines, la moyenne hebdomadaire ne peut dépasser 42 heures.

En période de basse activité, la durée journalière minimale de travail ne peut pas être inférieure à 4 heures pour un salarié à temps complet. Dans le cadre de la programmation, d'un commun accord entre employeur et salarié, des semaines hautes pourront être compensées par des semaines de repos à horaire nul en période basse. Celles-ci ne pourront plus être modifiables.

Le chef d'entreprise établit de façon indicative le planning de la modulation reprenant les périodes de basse et de haute activité et la répartition des jours travaillés. Il est soumis pour avis au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, le cas échéant. Le chef d'entreprise remet à chaque salarié le planning avant le début de la période de modulation. Ce planning affiché est susceptible d'aménagement en fonction des circonstances exceptionnelles (voir définition " circonstances exceptionnelles ", chapitre VI). L'employeur avise, par modification du planning affiché, les salariés des variations d'horaires décidées en respectant le délai de prévenance fixé à l'article 2.1.

Un bilan de la modulation devra être établi 2 fois par an.

#### 2.6.5. Lissage de la rémunération

Dès lors que le temps de travail est organisé sur une période de modulation, la rémunération est la même chaque mois sur la base de 151,67 heures, indépendamment du nombre d'heures (ou de jours travaillés).

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours d'une période de modulation, il bénéficiera de son droit à repos compensateur.

En cas de rupture du contrat de travail en cours de la période de modulation, la régularisation ne pourra se faire que dans le respect des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail au début de l'exercice à la date de la fin du préavis sont versées en sus du solde de tout compte et avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

En cas de licenciement au cours de la période de modulation, le salarié conserve s'il y a lieu le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçue.

La régularisation de la rémunération et, le cas échéant, le repos compensateur s'effectuera(ont) en fonction des heures réellement effectuées durant le cycle de modulation et en ce qui concerne la rémunération, soit, au taux horaire fixé dans le contrat de travail, soit en cas d'augmentation de salaire au nouveau taux applicable au moment du versement du salaire.

Les montants des salaires ne peuvent être inférieurs à celui du salaire minimum conventionnel et calculé sur la base de l'horaire mensuel moyen de la période concernée.

#### 2.6.6. Absence au cours de la période de référence

En cas d'absence pour maladie, accident ou raisons familiales impérieuses pendant la période de modulation, l'horaire effectué pendant cette période doit être calculé en tenant compte pour les jours d'absence des heures de travail qui auraient été réellement effectuées par le salarié le ou les jours considérés dans le cadre de la programmation des horaires.

#### 2.6.7. Décompte de la durée annuelle du travail

Lorsque l'entreprise adopte le régime de modulation du temps de travail, afin de faciliter la mise en oeuvre du présent accord, les parties signataires conviennent de

déterminer un cadre de référence de calcul de la durée effective du travail.

La durée annuelle sera fixée chaque année. La durée annuelle de référence devra être fixée à une moyenne de 35 heures par semaine et ne pourra pas dépasser 1 600 heures par an (seuil de déclenchement des heures supplémentaires), sous réserve d'avoir acquis les droits complets à congés payés (5 semaines).

#### 2.6.8. Travail temporaire

Les salariés sous contrat à durée déterminée à temps plein et à temps partiel et les salariés intérimaires ne sont pas visés par le présent dispositif de modulation. Ils suivront toutefois l'horaire du poste de travail où ils sont affectés.

#### 2.6.9. Recours au chômage partiel

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter au titre du chômage partiel les heures ainsi perdues.

### **Chapitre III : Cadres : modalités d'organisation du temps de travail des cadres**

#### **Cadres dirigeants**

##### **Article 3.1** En vigueur étendu

Les cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 212-15-1 du code du travail sont exclus des dispositions du présent accord.

Les cadres dirigeants sont les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon totalement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

A titre d'exemple, ces cadres remplissent la totalité des critères suivants :

- ils sont mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise ;
- ils définissent les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise et ont le pouvoir de les engager ;
- ils ont un salaire élevé et quasiment indépendant de leur temps de travail.

Ainsi, ils ne bénéficient plus que des règles sur les différents congés et sont exclus de toute autre disposition sur le temps de travail.

#### **Cadres autonomes**

##### **Article 3.2** En vigueur étendu

Sont cadres autonomes tels que définis par l'article L. 212-15-3 du code du travail, les cadres pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités émanant soit d'un cadre de niveau supérieur, soit du chef d'entreprise ou du degré d'autonomie dont ils bénéficient à travers la responsabilité totale d'un service ou d'un magasin. Les cadres autonomes sont classés en catégorie VII ou VIII de la classification conventionnelle.

Pour cette catégorie de cadres, il est possible de conclure, avec l'accord de l'intéressé, des conventions de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle en jours ou en heures. En tout état de cause, la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à celle que recevraient les cadres concernés compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications et majorations de salaires correspondantes (code du travail L. 212-15-4).

##### 3.2.1. Forfait annuel jours

Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnel est de 213 jours par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs. En cas de dépassement de ce plafond, le cadre doit bénéficier, obligatoirement au cours du premier trimestre suivant la période de référence, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

Pour les cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés auxquels le salarié ne peut pas prétendre.

Les règles relatives au repos quotidien, prévues à l'article L. 220-1 du code du travail et les règles relatives au repos hebdomadaire, prévues à l'article L. 221-4 du code du travail s'appliquent. Le cadre salarié autonome au forfait jours doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Les jours de repos générés par la réduction du temps de travail seront pris d'un commun accord par journée ou demi-journée (matinée ou après-midi) (voir définition « demi-journée », art. 1.3), compte tenu des impératifs de fonctionnement propres à l'entreprise.

A défaut, les jours de repos seront pris pour moitié au choix du cadre salarié et pour moitié au choix de l'employeur avec obligation de respecter un délai de prévenance de 8 jours calendaires. En cas de jours en nombre impair, le choix du dernier jour sera fixé d'un commun accord.

Les cadres concernés reçoivent une rémunération minimum au moins équivalente au forfait annuel heures de 1 780 heures.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle. Le décompte des journées travaillées ou des jours de repos pris est établi mensuellement par l'intéressé. Les cadres concernés doivent remettre, une fois par mois à l'employeur qui le valide, un document récapitulant le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours ou de demi-jours de repos pris et ceux restant à prendre. A cette occasion doit s'opérer le suivi de l'organisation du travail, le contrôle de l'application du présent accord

et de l'impact de la charge de travail sur leur activité de la journée. Le contrôle des jours sera effectué soit au moyen d'un système automatisé, soit d'un document auto-déclaratif. Dans ce cas, le document signé par le salarié et par l'employeur est conservé par ce dernier pendant 3 ans et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail (art. L. 212-15-3).

### 3.2.2. Forfait annuel heures

L'employeur pourra également proposer aux cadres occupant un emploi du niveau visé au présent article la signature d'un avenant à leur contrat de travail prévoyant une convention de forfait de 1 600 heures sur l'année pouvant être portée à 1 780 heures, sous réserve du respect du minima de sa catégorie et d'un salaire au moins égal à celui auquel lui aurait donné droit l'application des majorations pour heures supplémentaires.

L'application de ce forfait annuel en heures implique un décompte individuel du temps de travail qui est effectué par l'intéressé et transmis à la fin de chaque semaine de travail à son supérieur hiérarchique, qui s'assure de son exactitude, veille au respect de la réglementation relative à la durée maximale de travail et y appose son visa.

Tous les relevés d'heures sont revus, chaque fin de mois par la direction de l'entreprise.

## **Cadres intégrés**

### **Article 3.3**

#### **En vigueur étendu**

Sont visés les salariés tels que définis à l'article L. 212-15-2 du code du travail occupés selon l'horaire collectif applicable du magasin, de l'atelier ou du service auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Ces cadres bénéficient de l'ensemble de la réglementation de la durée du travail. Ainsi, les dispositions des chapitres Ier et II peuvent s'appliquer à cette catégorie de personnel selon les mêmes modalités que les autres salariés.

Les cadres intégrés sont classés au moins en catégorie VII de la classification conventionnelle.

Pour ces cadres, il est toujours possible de mettre en place un forfait heures hebdomadaire ou mensuel incluant les heures supplémentaires dans le respect des minima conventionnels. La rémunération des heures supplémentaires s'effectue selon les dispositions légales en vigueur dans le respect des chapitres I<sup>er</sup> et II.

## **Chapitre V : Heures supplémentaires**

### **Modalités**

### **Article 5.1**

#### **En vigueur étendu**

Afin de favoriser l'emploi, les éventuelles heures supplémentaires seront en priorité compensées en temps de repos compensateur.

La compensation des heures supplémentaires et des majorations y afférentes en repos pourra être totale ou partielle.

Le remplacement des heures supplémentaires par un repos ne modifie pas le droit au repos compensateur légal.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été intégralement remplacé par un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables aux entreprises.

En cas d'impossibilité de récupération dans le trimestre, elles peuvent être, au choix du salarié, soit compensées en temps de repos compensateur, soit rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur. La rémunération des heures supplémentaires s'effectue selon les dispositions légales en vigueur.

## **Chapitre VI : Circonstances exceptionnelles**

### **Définition**

### **Article 6**

#### **En vigueur étendu**

Les circonstances exceptionnelles relèvent d'événements très divers liés tant à l'environnement de l'entreprise qu'à celui du ou des salariés. Il s'agit de :

- surcroît d'activité pour pallier les absences non prévisibles (maladie, accident...) éventuelles du personnel ;
- cas de force majeure.

Le salarié pourra refuser toute modification pour impérieuses nécessités familiales.

## **Chapitre VII : Mesures favorisant l'égalité des hommes et des femmes**

### **Article 7**

#### **En vigueur étendu**

Les entreprises concernées par le présent accord pratiqueront l'égalité entre les hommes et femmes plus particulièrement en matière d'affectation à un emploi, de rémunération, d'aménagement de postes, de formation et de promotion professionnelles et de tout autre événement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié et ceci dans le respect des catégories professionnelles telles qu'elles résultent de la convention collective. Elles s'engagent par ailleurs à éviter toute

discrimination entre les hommes et les femmes lors de l'embauche.

Les entreprises relevant du présent accord réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination des salariés en raison de leur origine, de leurs moeurs, de leur situation de famille, de leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de leur opinion politique, de leur activité syndicale ou mutualiste, de leur conviction religieuse, de leur état de santé ou de leur handicap et dans tous les cas, dans le respect complet de l'article L. 122-45.

## **Chapitre VIII : Incidences de la réduction du temps de travail**

### **Rémunération**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en oeuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire minimum mensuel conventionnel de 169 heures correspondant à la classification des salariés concernés, sous réserve de l'application des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 instaurant une rémunération de garantie mensuelle.

Cette disposition a fait l'objet de la signature préalable le 6 septembre 2001 de l'avenant n° 13 « Salaires » étendu par le Journal officiel du 11 décembre 2001.

## **TITRE II : SUIVI ET DURÉE DE L'ACCORD**

### **Commission nationale de suivi du présent accord**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Une commission nationale est constituée sur le plan national pour une durée de 5 ans à compter de la date de parution de l'extension de l'accord.

Elle est composée :

- d'une part, d'un collègue de salariés constitué d'un délégué par organisation signataire du présent accord (les organisations non signataires pourront désigner un membre consultatif) ;
- d'autre part, d'un collègue d'employeurs en nombre égal à celui des salariés.

Elle a pour objet de vérifier la bonne application des dispositions du présent accord.

La commission nationale est réunie au moins une fois par an et en cas de besoin, dans les 3 mois de la présentation d'une saisine écrite. Cette dernière ne peut être présentée que de façon écrite par l'une des parties signataires du présent accord. Durant les 12 premiers mois d'application de cet accord, il sera prévu 2 réunions.

Les précisions apportées par la commission nationale sont communiquées aux organisations et déposées au bureau des conventions collectives du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### **9.1. Modalités de saisine de la commission nationale**

Les modalités de saisine sont les mêmes que celles prévues à l'article 1.7 de la convention collective nationale. Les parties signataires rappelle que cette saisine doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie (commission de suivi de l'accord sur la RTT). Elle est accompagnée des pièces nécessaires à son examen.

La correspondance doit être adressée au « Groupe des 10 », Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer et bazar, 14, terrasse Bellini, 92807 Puteaux Cedex.

La commission se réunit dans les 3 mois de la saisine.

### **Durée de l'accord**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

#### **10.1. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **10.2. Caducité**

Cet accord est directement lié à l'obligation légale faite aux entreprises contenue dans la loi n° 98-6461 du 13 juin 1998 et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatives à la réduction du temps de travail.

La remise en cause des dispositions légales et réglementaires rendrait cet accord caduc et obligerait les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

#### **10.3. Révision**

Par ailleurs, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront en vue d'étudier toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

#### 10.4. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties avec un préavis de 2 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux dispositions du code du travail.

La dénonciation oblige les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

### Dépôt et extension

#### Article 11

En vigueur étendu

##### 11.1. Dépôt légal

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux articles L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail.

##### 11.2. Extension de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail.

##### 11.3. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

### **Adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de commerces de détail non alimentaires Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004**

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Commerces de détail non alimentaires " n 3251.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.  
Le secrétaire général.

### **Accord du 6 octobre 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) " Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets "**

Syndicat national des antiquaires négociants en objets d'art, tableaux anciens et modernes ;  
Syndicat national du commerce de l'antiquité et de l'occasion ;  
Comité professionnel des galeries d'art ;  
Chambre syndicale de l'estampe, du dessin et du tableau ;  
Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer, bazar, section arts de la table et cadeaux ;  
Chambre syndicale nationale de l'équipement du foyer, bazars et commerces ménagers ;  
Syndicat français du jouet, de la puériculture et des produits de l'enfant ;  
Chambre syndicale des métiers de la musique.

FNECS CFE-CGC ;

FCSFV CFTC ;

FS CFDT.

## Préambule

### En vigueur étendu

Dans le prolongement de l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires, les parties signataires veillent à adapter aux réels besoins des entreprises et des salariés et aux évolutions d'emploi les formations mises en place dans la branche.

Vu les décisions prises par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNEFP) dans sa réunion du 13 septembre 2006, les partenaires sociaux signataires décident de créer le premier certificat de qualification professionnelle de la branche dans le secteur de la distribution spécialisée en jeux et en jouets.

Le secteur de la distribution en jeux et en jouets est en fort développement. De nombreux magasins ouvrent en France chaque année. La part de marché de la distribution spécialisée dans le marché français du jouet progresse régulièrement et ces magasins évoluent sur le plan technique de la présentation pour répondre aux aspirations des consommateurs.

Ce secteur a plusieurs particularités :

- une très forte saisonnalité ;
- la présence fréquente de 2 clients qu'il faut satisfaire : l'enfant et le parent ;
- un rôle de conseil très marqué lié à l'importance du choix des jouets dans le développement de l'enfant ;
- une gamme de produits très diversifiés qui va des produits 1<sup>er</sup> âge, de la peluche aux jeux vidéo en passant par les produits éducatifs, les poupées, les figurines, les jeux de société, les puzzles...

Aujourd'hui les principales formations spécialisées existant dans le domaine du jouet sont des formations supérieures, de niveau licence ou master. Or 90 % des postes à pourvoir dans les entreprises de la distribution spécialisée en jouets sont des postes en magasin.

Les formations les plus courantes pour le personnel de vente en magasin sont actuellement les suivantes : CAP, BEP vente, bac pro commerce, BTS management des unités commerciales mais aucune ne prend en compte les besoins spécifiques du secteur du jouet. Par ailleurs, beaucoup de salariés présents en magasin sont autodidactes.

Afin de répondre au mieux aux besoins de leurs clients, les entreprises de distribution spécialisée en jeux et en jouets ont besoin de renforcer les compétences de leurs vendeurs dans les domaines suivants : la connaissance de la clientèle, le rôle du jouet dans l'apprentissage et le développement des enfants, le merchandising, l'animation et la démonstration des produits, les comportements de vente ...

Nota. - L'appellation " jouets " dans le texte de l'accord est un terme générique qui veut dire " jeux et jouets ".

## Définition et positionnement dans la convention collective nationale de la branche

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » est un titre attestant dans les conditions définies ci-après la qualification obtenue dans la branche du commerce des jeux et jouets.

L'acquisition de ce CQP permet au titulaire d'accéder au minimum au niveau III de la convention collective nationale du commerce de détail non alimentaire (brochure n° 3251, IDCC : 1517).

## Cahier des charges pédagogiques

### Objectifs de la formation

#### Article 2

#### En vigueur étendu

La formation est une formation professionnelle dont le fil conducteur est la vente. L'objectif est de professionnaliser le vendeur en magasin et de l'aider à améliorer son savoir-être et son savoir-faire au sein du magasin. Elle s'appuie donc sur la théorie et sur la pratique.

La formation doit permettre d'acquérir les savoirs (connaissances), savoir-être (comportements) et savoir-faire (compétences) au poste de vendeur en magasin. A l'issue de la formation, le candidat devra être capable de :

- conseiller et prendre en charge les clients ;
- traiter les marchandises et réaliser des implantations ;
- finaliser la vente et promouvoir les services associés.

Les points clés de la formation seront la vente, le marché et l'offre, la vie du magasin.

## Définition de la qualification

### Article 3 En vigueur étendu

Le vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets doit :

- satisfaire au mieux les demandes des clients ;
- connaître le rôle du jouet dans le développement et l'apprentissage des enfants et conseiller les clients en ce sens ;
- participer aux implantations dans le magasin ;
- participer à la réalisation des vitrines et les têtes de gondoles ;
- participer aux animations et aux démonstrations de produits ;
- être polyvalent sur les principales activités du magasin.

Missions et tâches principales :

1. Vente-conseil : va au contact des clients ; écoute et questionne le client ou l'enfant ; répond aux besoins des clients ; propose des produits adaptés à l'âge et aux capacités de l'enfant en fonction des informations en sa possession ; finalise la vente ; traite les retours des clients.
2. Merchandising, implantations et décoration : traite les flux de marchandises ; réalise des implantations ; participe à la réalisation des vitrines ; réalise les têtes de gondole ; met en oeuvre les opérations commerciales.
3. Animations : participe aux animations du magasin ; réalise des démonstrations de produits.
4. Vie du magasin : très sensibilisé à la sécurité des clients et notamment des enfants, il respecte les consignes de sécurité du magasin et il participe activement à la vie du magasin.

## Publics concernés

### Article 4 En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » s'adresse à des salariés de l'entreprise, expérimentés ou non, et à des stagiaires, en contrat de professionnalisation :

- pour un salarié présent dans l'entreprise, le CQP peut être obtenu par l'intermédiaire d'une « période de professionnalisation », par un « congé individuel de formation » à l'initiative du salarié ou dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Dans ce cas, le baccalauréat est exigé ou 2 ans d'expérience professionnelle, continue ou non, minimum dans la profession (vente de jouets) ou dans la vente ;

- pour un stagiaire recruté en contrat de professionnalisation, n'ayant aucune expérience professionnelle dans le jouet, le baccalauréat, le niveau baccalauréat ou un titre homologué équivalent est requis ;

- pour un stagiaire recruté en contrat de professionnalisation n'ayant pas le baccalauréat ou le niveau bac, 2 ans d'expérience professionnelle continue dans la vente sont exigés.

## Organismes de formation

### Article 5 En vigueur étendu

La CPNEFP est compétente sur le choix des organismes de formation. Les organismes de formation, publics ou privés, assurant la formation de vendeur en magasin spécialisé jeux-jouets, devront recevoir au préalable la validation de la CPNEFP sur le programme qu'ils dispensent à cet effet.

Une annexe au présent accord détermine l'organisme choisi pour la 1<sup>re</sup> session.

Les organismes de formation devront répondre aux critères suivants :

- le centre de formation doit être un spécialiste des métiers du commerce et de la distribution. Il doit être compétent sur des formations diplômantes ou qualifiantes de la filière vente. Il doit présenter le contenu pédagogique et le nombre d'heures de formation attribué à chaque module ;
- ses formateurs doivent posséder les diplômes et les qualifications requises par la formation et certains doivent être des professionnels du jouet ;
- les locaux doivent garantir le confort des formateurs et des stagiaires. Les équipements informatiques doivent être en nombre suffisant.



## Organisation et durée de la formation

### Article 6 En vigueur étendu

La formation consistera en une alternance de cours et de temps passé en magasin.

La durée totale de la formation ou du contrat de professionnalisation sera comprise entre 40 et 45 semaines. Le total des heures en centre de formation est fixé à 280.

### Tutorat

#### Article 7 En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions de l'article 6 de l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires, un tuteur devra obligatoirement être désigné pour chaque stagiaire. L'entreprise s'assure de la compétence des tuteurs et veille à leur formation.

Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise. Le tuteur doit être une personne volontaire et disposer du temps et des compétences nécessaires au suivi des personnes. La fonction ne doit entraîner ni une surcharge de travail ni une baisse de rémunération notamment sur les éléments variables.

Le tuteur a pour mission :

- accueillir, aider, informer et guider les stagiaires ;
- organiser avec les salariés concernés l'activité des stagiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec l'organisme chargé des actions de formation.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité qu'un seul stagiaire préparant le CQP.

## Contenu de la formation

### Article 8 En vigueur étendu

La formation s'articulera autour de 4 grands thèmes, qui eux-mêmes sont divisés en sous-thèmes (voir détail ci-dessous). Les thèmes seront abordés en parallèle tout au long des différents séminaires et différents moyens pédagogiques seront mis en oeuvre, tels que : interventions théoriques, mises en situation, simulations vidéo, études de cas et travail personnel du stagiaire. Certaines séances auront lieu sur le terrain dans des magasins et en ludothèque afin d'être au plus près des réalités du métier.

Thème 1 : le marché et l'offre

#### 1. Le marché du jeu et du jouet

Objectif : connaître les chiffres clés du marché du jeu et du jouet, découvrir les tendances et comprendre les évolutions.

Contenu :

- historique et tendances d'évolution ;
- présentation générale des différents types de jeux et jouets ;
- présentation de l'offre (entreprises et produits) ;
- les réseaux de distribution ;
- la demande du jeu et du jouet et son évolution ;
- les environnements (lois, normes, saisonnalité et technologie) ;
- les rôles du jeu et du jouet.

#### 2. La connaissance des produits

Objectif : connaître l'offre produit qui se trouve en magasin pour mieux vendre et implanter les surfaces commerciales, argumenter et transformer les caractéristiques techniques en avantages pour le client.

Contenu :

- les gammes de produits dont les jeux vidéo ;
- les différentes marques ;
- les critères et les normes de sécurité des jouets ;

- le jouet et l'enfant ;
- l'offre produits en magasin ;
- les caractéristiques des produits ;
- les qualités communicantes d'un produit et de son conditionnement.

### 3. La connaissance du client

Objectif : proposer le bon produit à l'enfant en fonction de son âge et des besoins de l'enfant.

Contenu :

- le jeu dans le développement de l'enfant ;
- le jeu et l'éducation ;
- les théories classiques d'analyse des enfants.

Ce thème va représenter 20 % de la durée totale de la formation.

### Thème 2 : la communication dans le point de vente

Objectif global du thème : pratiquer les bases de la communication afin d'améliorer la relation clients, rédiger des messages commerciaux, optimiser le travail en équipe et s'y intégrer.

#### 1. Les bases de la communication interpersonnelle

Contenu :

- la communication verbale et non verbale ;
- les registres du langage (courant, familier, soutenu) ;
- les freins à la communication interpersonnelle (en face à face et téléphonique) ;
- la communication réussie (les éléments qui favorisent la communication) ;

#### 2. Communiquer avec l'équipe de vente et s'y intégrer

Contenu :

- identification des interlocuteurs au sein du groupe, des liens entre les membres, des registres de langage utilisés, des comportements (y compris tenue vestimentaire), des interactions ;
- les activités et attitudes de communication orale, c'est-à-dire les attitudes à adopter en présence d'interlocuteurs (attitude d'écoute, reformulation, questionnement ..).

#### 3. Rédaction des messages commerciaux écrits et/ou médiatisés

Contenu :

- le message écrit : identification du ou des émetteurs, de l'objet du message et des informations principales contenues dans le message ;
- la prise de notes : en face à face ou au téléphone ;
- le courrier personnalisé et standardisé.

Ce thème va représenter 10 % de la durée totale de la formation.

### Thème 3 : la vente

Objectif : accueillir et conseiller avec efficacité et sens du service en tenant compte de l'affluence, afin d'améliorer les performances commerciales.

#### 1. Préparer l'information avant la vente

Contenu :

- positionner les supports publicitaires (affiches, affichettes, présentoirs...) ;
- participer à la mise en place d'actions promotionnelles et/ou événementielles (fêtes) ;
- construire un argumentaire.

#### 2. Prendre en charge le client

Contenu :

- l'accueil (les pratiques d'accueil en fonction du point de vente) ;
- le comportement du client (différentes attitudes possibles) ;
- la prise de contact (les éléments qui favorisent la création d'un climat favorable).

### 3. Mener le dialogue de vente

Contenu :

- l'écoute active du client : les éléments qui favorisent la pratique de l'écoute, les différentes techniques de questionnement ;
- la reformulation : les éléments à prendre en compte pour effectuer une reformulation correcte ;
- la proposition de produits : approche méthodologique des produits et composition d'une offre adaptée ;
- l'argumentation : présentation logique d'arguments appropriés et structurés sur les produits (jeu ou jouet) ;
- les objections (différents types d'objections, techniques de réponses) ;
- la vente additionnelle ;
- les techniques de conclusion.

### 4. Finaliser la vente et participer à la fidélisation

Contenu :

- l'emballage : règles de présentation, qualité et esthétique ;
- les documents consécutifs à la vente : mention et rôle des documents usuels ;
- la prise de congé du client : les éléments constituant une prise de congé efficace ;
- l'idée de service : l'engagement de l'entreprise commerciale pour ses clients. Les éléments de la politique de service d'une " enseigne " ;
- la carte de fidélité : rôle de la carte.

Ce thème va représenter 35 % de la durée totale de la formation.

## Thème 4 : l'organisation de l'offre produit et l'animation

Objectif : comprendre les mécanismes internes de l'implantation et de la valorisation des produits et animer un stand pour valoriser une offre, afin d'améliorer les performances commerciales.

### 4.1. Le merchandising

#### 1. Réaliser un dossier produit

Contenu :

- la classification des produits (nomenclature, principes de classement des produits) ;
- la composition d'un assortiment : adaptation à la clientèle et taille d'un assortiment (largeur et profondeur) ;
- les critères d'organisation d'un linéaire.

#### 2. Réaliser l'implantation d'un rayon

Contenu :

- le magasin et les règles de base (rappels de règles de sécurité) ;
- les différents objectifs et types de merchandising ;
- le merchandising produit ;
- les univers produits ;
- le merchandising magasin ;
- la signalétique ;
- les modes de présentation des produits (verticale, horizontale...)

- la valorisation de l'offre (têtes de gondoles, mise en avant...);

- les indicateurs commerciaux associés au merchandising.

#### 4.2. Animation des ventes et démonstration

Objectif : mettre en place et animer un stand pour valoriser une offre et réaliser des ventes ; organiser des après-midi jeux.

Contenu :

- préparer une animation :

-- assurer la mise en oeuvre d'une animation ;

-- recenser les éléments constitutifs de l'animation ;

-- effectuer et coordonner l'installation, l'environnement matériel et les produits ;

- réaliser une animation :

-- utiliser l'argumentaire ;

-- choisir la technique d'animation ;

-- appliquer la technique d'animation ;

- réaliser des ventes liées à une action d'animation.

#### 4.3. Les leviers de la performance administratifs et commerciaux

Objectif : appréhender les notions de gestion administrative du point de vente et les données quantitatives des objectifs commerciaux.

Contenu :

- la législation commerciale : réglementation en matière de prix, d'étiquetage, de promotion des ventes... ;

- les principaux calculs de base ;

- les indicateurs de performance et leurs implications sur le terrain ;

- les outils de contrôle et de pilotage ;

- sécurité des locaux et des matériels, en relation avec les produits vendus ;

- sécurité des personnels et des clients pendant l'activité.

Ce thème va représenter 35 % de la durée totale de la formation.

### **Confidentialité**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Chaque stagiaire devra obtenir l'accord de la direction de son entreprise s'il souhaite communiquer des documents appartenant à l'entreprise qui l'emploie, au cours de sa formation. D'une manière générale, il devra aussi s'assurer auprès de sa direction que les informations qu'il pourra communiquer ne sont pas confidentielles.

### **Validation, acquisition, délivrance**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

La validation de la formation se fera sur 2 niveaux :

- une évaluation intermédiaire lors de chaque semaine de formation ;

- une évaluation finale.

L'évaluation finale aura lieu lors de la dernière semaine de formation. Elle comprend 1 rapport de stage et 2 épreuves orales dont une épreuve pratique prenant en compte la formation et portant sur une situation de vente et une soutenance orale rendant compte de l'activité du stagiaire au cours des mois passés.

Epreuve pratique

Cette épreuve pratique est un oral de vente sous forme de jeu de rôles, qui se déroule sur 20 minutes (suite à une préparation de même durée). Le candidat doit conduire une négociation à partir d'une situation de vente d'un jeu ou d'un jouet. L'épreuve se décompose en 3 phases :

- présentation de la problématique et des objectifs ;
- négociation ;
- auto-évaluation de la négociation.

#### Soutenance orale

Cette soutenance orale a pour objectif principal d'évaluer l'aptitude du candidat à restituer par oral les activités qu'il a développées au cours de son stage en entreprise. Il est demandé au stagiaire de mettre en évidence et d'analyser 2 à 4 actions significatives distinctes qu'il a menées, en responsabilité, durant cette année de formation.

#### Rapport de stage

Le rapport de stage constitue un élément essentiel du stage et de la scolarité du stagiaire car il lui permet, d'une part, de faire un bilan de cette expérience en entreprise en l'incitant à réfléchir sur son action face aux problèmes concrets auxquels il a été confronté et, d'autre part, de montrer comment il a su tirer profit des enseignements qui lui ont été dispensés durant sa formation. Le rapport de stage s'articulera autour de 3 thèmes : la présentation du magasin et de son activité, les activités du stagiaire au cours de sa formation et une réflexion personnelle sur les acquis au cours de cette formation (activité entreprise et formation). Ce rapport de stage est matérialisé par un dossier de 10 à 15 pages maximum, hors annexes, présenté sur support papier et élaboré à l'aide de l'outil informatique.

#### Evaluation intermédiaire

L'évaluation intermédiaire portera sur les apports théoriques et leur mise en application sur le terrain. Cette évaluation portera sur tous les thèmes et pourra faire l'objet d'un travail écrit ou oral réalisé par le stagiaire entre 2 semaines de formation et/ou pendant la semaine de formation.

#### Répartition des notes et attribution des coefficients

La répartition des notes se fera sous la forme suivante :

- 50 % évaluation intermédiaire ;
- 50 % évaluation finale,

avec l'attribution des coefficients suivants : épreuve pratique (2), soutenance orale (1) et rapport de stage (1).

#### Jury et validation par la CPNEFP

Le jury de ces oraux devra être composé d'au moins 3 personnes dont 1 membre qui pourra être désigné par les représentants du collège " Salariés ", 1 membre par les représentants du collège " Employeurs " des organisations membres de la CPNEFP, 1 professionnel du jouet et 1 enseignant.

Le jury transmet à la CPNEFP les résultats obtenus et l'avis du jury. La CPNEFP valide en final l'obtention du CQP.

En cas d'avis défavorable du jury pour l'obtention du CQP sur le seul critère du " savoir-être ", la CPNEFP pourra décider d'entendre le jeune, le tuteur et l'organisme de formation avant de décider ou non de valider le diplôme.

## Dispositions diverses et réglementaires

### Financement et prises en charge

#### Article 11

##### En vigueur étendu

Le taux de prise en charge par l'OPCA désigné du CQP « Jeux jouets » est défini par accord de branche.

Les taux horaires et plafonds de prise en charge peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable " professionnalisation " et des orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. (1)

Les entreprises sont invitées à consulter l'OPCA désigné ou les organisations signataires pour connaître le taux en vigueur dans la branche au moment de la mise en oeuvre de l'action.

(1) Alinéa étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

## Egalité professionnelle

#### Article 12

##### En vigueur étendu

L'égalité entre les hommes et les femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique.

Les signataires du présent avenant rappellent aux entreprises de la branche :

- de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;

- de garantir une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de conditions de travail et de rémunération et, par voie de conséquence, de droits à la retraite ;

- d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes.

### **Correspondance**

#### **Article 13**

[En vigueur étendu](#)

Pour tout ce qui concerne le présent accord, la correspondance doit être adressée à M. le président, CPNEFP, fédération française droguerie-bazar, 14, terrasse Bellini, 92807 Puteaux Cedex.

### **Durée**

#### **Article 14**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans. Il sera renouvelé au-delà, chaque année, par tacite reconduction.

Ce CQP pourra être revu et ajusté en fonction des besoins et de l'évolution du secteur économique.

### **Dénonciation**

#### **Article 15**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties avec un préavis de 2 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux dispositions du code du travail.

La dénonciation oblige les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

### **Notification**

#### **Article 16**

[En vigueur étendu](#)

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

### **Dépôt**

#### **Article 17**

[En vigueur étendu](#)

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaires au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux articles L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail.

### **Extension**

#### **Article 18**

[En vigueur étendu](#)

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail.

### **Entrée en vigueur**

#### **Article 19**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord et son annexe entrent en vigueur à l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition.

## **Annexe à l'accord du 6 octobre 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets »**

### **En vigueur étendu**

La première session de formation du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » sera organisée en 2007 par le domaine universitaire de Cholet.

Les stagiaires bénéficieront des infrastructures de l'université : bibliothèque universitaire sur place, salle informatique à disposition des étudiants.

Les enseignements seront assurés en partie par les enseignants intervenant dans la licence professionnelle des métiers du jeu et du jouet et par des professionnels issus du secteur d'activité.

La formation sera répartie sur 8 séminaires d'une semaine entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 octobre de l'année. Cela donnera un calendrier d'une semaine de cours en moyenne tous les mois.

Les cours auront lieu du lundi au vendredi avec une moyenne de 7 heures de cours par jour (base 35 heures par semaine).

L'organisation pédagogique se fera sur l'alternance de cours, de travaux pratiques et de travail personnel tout au long de la semaine.

Le coût de la formation est estimé à 3 500 € sur la base de 15 stagiaires. Ce montant ne prend en compte que les coûts relatifs à la formation. Ne sont pas inclus les frais de déplacement, de logement et de restauration des stagiaires.

## **Accord du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois**

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation quinquennale sur les classifications 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 11 février 2009, art. 1<sup>er</sup>).*

Syndicat national des antiquaires négociants en objets d'art, tableaux anciens et modernes ;  
Syndicat national du commerce de l'antiquité et de l'occasion ;  
Comité professionnel des galeries d'art ;  
Chambre syndicale de l'estampe, du dessin et du tableau ;  
Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer, bazar, section arts de la table et cadeaux ;  
Chambre syndicale nationale de l'équipement du foyer, bazars et commerces ménagers ;  
Syndicat français du jouet, de la puériculture et des produits de l'enfant ;  
Fédération nationale des détaillants en maroquinerie et voyage ;  
Chambre syndicale des métiers de la musique.

FNECS CFE-CGC ;  
FCSFV CFTC ;  
FS CFDT.

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

L'évolution rapide des techniques, les différences d'appellations d'emplois dans les entreprises d'une même branche professionnelle, la volonté d'assurer aux salariés une progression de carrière et une concrétisation des écarts hiérarchiques, ont conduit les partenaires sociaux à imaginer un système de classifications susceptible de répondre de façon objective, simple et équitable à ces différentes préoccupations.

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (antiquités, brocante, galeries d'art, oeuvres d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité, maroquinerie, instruments de musique) représentant un effectif de plus de 59 800 salariés au 31 décembre 2006 (source : observatoire prospectif du commerce de la branche).

La classification n'ayant pas été revue depuis la création de la convention collective nationale, les partenaires sociaux ont souhaité adapter le système de classification aux spécificités des nombreux métiers couverts par ladite convention collective nationale et à la taille des entreprises.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'annexe I « Classifications », modifiée par avenant n° 1 du 14 juin 1988 de ladite convention collective nationale.

Les partenaires sociaux rappellent que la classification a 5 fonctions essentielles :

- fonction d'identification des contenus du travail et des métiers pour mieux prendre en compte leur évolution ;
- fonction de classement visant à construire une hiérarchie professionnelle et à justifier les écarts entre les différentes situations de travail ;
- fonction salariale afin d'affecter un salaire minimum à chacun des niveaux correspondant à cette hiérarchie ;
- fonction de promotion et d'évolution des salariés dans leur carrière professionnelle ;
- fonction de régulation du marché du travail en facilitant grâce à cet instrument unique la mobilité professionnelle dans les divers métiers et entreprises de la branche, la progression de carrière et en permettant l'égalité professionnelle.

Le nouveau système de classification intègre un système mixte fondé sur des critères définis de façon rigoureuse et objective comportant un nombre significatif d'emplois repères assorti de niveau de classement permettant de concrétiser les écarts hiérarchiques.

Les partenaires sociaux ont choisi cette méthode en tenant compte des spécificités de la branche : le commerce de détail non alimentaire qui regroupe au moins 10 activités économiques différentes.

La notion de critères classants

Chaque niveau hiérarchique repose sur des critères explicites (compétences et connaissances, complexité du poste et multiactivité, autonomie et responsabilité, communication et dimension relationnelle).

Pour les emplois non répertoriés dans les emplois repères, le classement effectif des postes est laissé à l'entreprise qui évalue le degré de qualification nécessaire à l'emploi en fonction des éléments déterminés par la branche (voir art. 4 « Les emplois repères »).

#### Les emplois repères

Les emplois repères illustrent concrètement les emplois de la branche. Ils sont destinés à faciliter la mise en oeuvre du classement dans les entreprises.

Le système de classement peut être ainsi utilisé dans toutes les filières de l'entreprise.

La nouvelle classification doit encourager la progression personnelle du salarié et son évolution professionnelle dans l'entreprise ou dans les entreprises de la branche. Elle doit permettre la reconnaissance de l'engagement du salarié dans l'exercice de son métier au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur l'importance de la classification et sur l'obligation de l'appliquer dans l'entreprise :

- la classification doit faire le lien entre le niveau de qualification nécessaire à l'emploi et la rémunération minimale de base en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise. Ainsi la classification assure la relation avec la rémunération et permet d'appliquer le principe selon lequel toute progression de niveau de classification est associée à une progression de la rémunération ;

- la classification de l'emploi doit figurer sur le bulletin de paie (emploi, niveau) ;

- la classification des emplois est aussi un élément qui permet à la branche d'élaborer le rapport annuel présentant la situation professionnelle comparée des femmes et des hommes et les indicateurs propres aux secteurs d'activités couverts (situation économique et sociale). L'élaboration de ce rapport permet la négociation en toute connaissance de cause et favorise ainsi la négociation dans la branche.

### Champ d'application

#### Article 1er

##### En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1.1 du titre 1er « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

La classification définie dans le présent accord est applicable à tout type d'entreprise, d'établissement et à tout type de fonction. Elle repose sur l'utilisation de critères classants qui permettent d'analyser les fonctions indépendamment de la personnalité d'un salarié et de toute appellation d'emploi utilisée dans l'entreprise.

### Hiérarchie de la grille des emplois

#### Article 2

##### En vigueur étendu

La nouvelle classification déterminée par le présent accord reprend un classement des emplois en 9 niveaux qui peuvent être ventilés en 4 filières selon l'importance de l'entreprise :

1. Filière commerciale.
2. Filière administrative.
3. Filière services technique et logistique.
4. Filière atelier.

La structure des emplois de la branche nécessite une nouvelle répartition en 9 niveaux de qualification ainsi définie :

- les emplois d'ouvriers et d'employés sont classés en 5 niveaux de qualification ;

- une catégorie intermédiaire agent de maîtrise est créée au niveau 6 ;

- les cadres sont classés en 3 niveaux de qualification, niveaux 7, 8 et 9.

Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendant de leur temps de travail sont pour ces raisons exclus de l'application de la classification.

Ainsi pour la détermination du niveau de qualification des emplois, les employeurs doivent se référer à la grille des critères classants et aux emplois repères (voir art. 4).

En fonction de la structure de l'entreprise ou de l'établissement, le système permet la promotion au niveau supérieur de la filière et le passage d'une filière à l'autre, notamment par la formation, acquisition de compétences ou l'exercice de responsabilités nouvelles.

### Système des critères classants

#### Article 3

##### En vigueur étendu

Les critères classants sont les références qui permettent de distinguer les niveaux d'exigence des différents emplois ou compétences. Ils permettent de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer. Ainsi qu'il est précisé à l'article 2, les employeurs doivent se référer aux critères classants qui viennent en appui des emplois repères.

#### 3.1. Définition des critères retenus

Quatre critères classants ont été retenus : compétences et connaissances, complexité du poste et multiactivité, autonomie et responsabilité, communication et dimension relationnelle.

##### a) Compétence et connaissances

La compétence est un critère qui tient compte de la somme des connaissances nécessaires pour exercer la fonction et en avoir la maîtrise.

Les connaissances sont déterminées :

- soit par un niveau d'éducation nationale minimal requis ou non selon la nature de l'emploi ;

- soit par la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme, un titre professionnel ou technique ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- soit par la maîtrise opérationnelle acquise par expérience professionnelle ;

- soit par la formation continue ;

- soit par la validation des acquis de l'expérience (VAE) selon les dispositions légales et réglementaires dispensée par les organismes agréés.



### b) Complexité du poste et multiactivité

La complexité du poste se définit selon le degré et la difficulté des tâches à accomplir, les informations à collecter, les réflexions à mener et les objectifs communs à atteindre.

La multiactivité est une richesse pour les salariés et les entreprises du commerce de détail non alimentaire. Elle se caractérise par la faculté soit d'assurer de façon habituelle plusieurs fonctions de nature différente au sein d'une même filière, soit dans le cadre d'une même spécialité.

La multiactivité exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis.

Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés peuvent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau.

### c) Autonomie et responsabilité

L'autonomie, c'est la faculté d'effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en oeuvre pour l'exercice de l'activité en vue de la réalisation d'objectifs. Ce critère évolue selon :

- la nécessité, la fréquence, l'étendue et la distance du contrôle ;
- le degré d'autonomie que requiert l'emploi ;
- les missions spécifiques confiées ;
- le degré de délégation pour l'animation et/ou le contrôle d'équipe, de représentation, de négociation, de gestion, de signature ;
- la contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou externes.

L'autonomie évolue selon le degré de latitude d'action dont dispose le salarié dans l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des situations rencontrées.

La responsabilité est le fait d'apporter dans l'exercice de la fonction une contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou des actions internes et externes à celle-ci (clients, fournisseurs...).

### d) Communication et dimension relationnelle

Ce critère concerne l'exigence de contacts nécessaires à l'exercice de la fonction selon le niveau hiérarchique dans la situation relationnelle avec les acteurs externes de l'entreprise.

Selon le niveau, la dimension relationnelle s'analyse comme l'aptitude à s'insérer dans la vie de l'entreprise, à coopérer, participer au sein d'une équipe ou animer une équipe afin de répondre aux besoins de la clientèle.

## 3.2. Présentation de la grille

La grille reprend horizontalement les 4 critères classants et verticalement les compétences qu'elle requiert :

- 5 niveaux pour les employés et ouvriers ;
- 1 niveau pour les agents de maîtrise ;
- 3 niveaux pour les cadres.

Selon la structure et l'importance de l'entreprise, les emplois sont ventilés en 4 filières :

1. Filière commerciale.
2. Filière administrative.
3. Filière services technique et logistique.
4. Filière atelier.

Les critères classants revêtent la même importance. Verticalement la grille présente la graduation de valeur des critères classants selon les niveaux.

La lecture horizontale de la grille permet d'apprécier les exigences minimales auxquelles un emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé.

A chaque niveau correspond une liste non exhaustive d'emplois repères (voir art. 4).

L'application du niveau détermine la rémunération minimale mensuelle de base garantie à chaque salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise garantie à chaque salarié.

## Les emplois repères

### Article 4

#### En vigueur étendu

Une liste d'emplois repères répertoriés selon les informations recueillies auprès des entreprises de la branche dans le cadre de l'enquête emploi formation par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et la cartographie des métiers réalisée par l'observatoire prospectif du commerce ont permis aux signataires la mise en application de la grille de classification.

Ces emplois repères ne représentent nullement une liste exhaustive des emplois et de leur évolution dans les différents métiers couverts par le champ d'application de ladite convention collective nationale. Ils ont été jugés significatifs et donc repères pour 2 raisons :

- ils sont présents dans de nombreuses entreprises ;
- ils concernent le plus grand nombre de salariés.

Ainsi qu'il est précisé à l'article 2, les employeurs doivent se référer aux emplois repères.

Ces emplois repères figurent dans l'annexe I « Classification des emplois » du présent accord. Dans le cas où l'emploi ne serait pas référencé dans les emplois repères, les critères classants permettent de déterminer le niveau de l'emploi occupé.

En cas d'appellation d'emploi dans une langue étrangère, le contrat de travail et la fiche de paie mentionneront la correspondance en langue française.

## Rémunération.- Mise en oeuvre de la nouvelle classification.- Affiliation au régime des cadres

### Article 5

#### En vigueur étendu

Conformément à l'article 9 du présent accord, les difficultés de mise en oeuvre de la nouvelle classification qui n'auraient pas été résolues dans l'entreprise seront soumises à la commission nationale paritaire d'interprétation, instituée par l'article 1.7 des clauses générales de la convention collective nationale.

### 5.1. Rémunération

Le classement détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise.

Sauf à justifier toute disparité de salaire, les employeurs doivent assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de

valeur égale.

## 5.2. Délai de mise en oeuvre

La nouvelle classification est d'application directe dans l'entreprise, toutefois une certaine souplesse est accordée aux entreprises pour sa mise en oeuvre. Ainsi les entreprises disposent d'un délai de 6 mois maximum à compter de la date d'extension du présent accord pour mettre en place la présente classification.

## 5.3. Recommandation des partenaires sociaux

Pour faciliter la transition entre l'ancienne et la nouvelle classification, les partenaires sociaux recommandent vivement aux entreprises de la branche d'établir un inventaire de toutes les fonctions existantes dans l'entreprise.

L'employeur doit tenir compte des fonctions réellement exercées dans l'entreprise par le salarié.

## 5.4. Garanties individuelles pour les salariés déjà en place dans l'entreprise et tableau de passage à la nouvelle classification

Pour les salariés en place dans l'entreprise au moment de l'extension de cet accord, les éventuelles modifications de classement nécessaires pour établir une bonne concordance avec les définitions des critères et les fonctions réellement exercées dans l'entreprise par les salariés feront l'objet de la consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

En aucun cas, l'application de la nouvelle classification ne peut entraîner une baisse de la rémunération brute mensuelle du salarié.

Dans le cas où un statut agent de maîtrise a été créé dans l'entreprise préalablement à la mise en place de cette nouvelle classification, le salarié concerné ne peut voir son statut affecté par la nouvelle classification.

Un salarié titulaire du statut cadre ne peut voir son statut affecté par la nouvelle classification.

## 5.5. Affiliation au régime des cadres (AGIRC)

Les parties signataires entendent limiter les bénéficiaires du régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 aux niveaux 7 (cadre), 8 (cadre confirmé) et 9 (cadre supérieur) du présent accord.

## 5.6. Tableau de passage de l'ancienne à la nouvelle classification

Le tableau de passage s'applique uniquement pour les salariés déjà en place dans l'entreprise à la date d'extension du présent accord et pendant un délai maximum de 6 mois après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les entreprises doivent veiller attentivement à ce que le niveau affecté au salarié corresponde au degré de responsabilité demandé au salarié, elles respecteront pour cela les critères classants.

NIVEAU DANS L'ANCIENNE classification	NIVEAU DANS LA NOUVELLE classification
Employés-ouvriers	
I	1
II	2
III	3
IV	4
V	5 ou 6
.	5
VI	Agent de maîtrise
.	6
.	ou 7 (cadres)
Cadres	
VII	7 ou 8
VIII	8 ou 9
.	9

## 5.7. Mentions sur la fiche de paie

A la date de l'extension du présent accord, et après le délai de mise en oeuvre précisé à l'article 5, seuls les niveaux en chiffres arabes devront figurer sur les fiches de paie (voir art. 4).

## Portée de l'accord

**Article 6**  
En vigueur étendu

En application des dispositions du code du travail, les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la nouvelle classification déterminée par le présent accord.

## **Formation**

### **Article 7** En vigueur étendu

#### 7.1. Reconnaissance de la formation initiale

Il est demandé aux entreprises de la branche de reconnaître les diplômes de l'Education nationale directement en rapport avec la fonction exercée dans l'entreprise.

#### 7.2. Reconnaissance des actions de professionnalisation

Pour faire droit à l'article 7 défini dans l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle, dès lors qu'un salarié a suivi avec assiduité une action de formation de professionnalisation et satisfait aux évaluations prévues, ce salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et dans ce cas se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau 1 de la convention collective susmentionnée.

A cet égard, les entreprises doivent veiller à la bonne application du niveau de classification auquel peut accéder tout salarié ayant obtenu une qualification professionnelle reconnue par la branche, notamment par les certificats de qualification professionnelle qui sont ou seront créés et étendus par arrêté au Journal officiel.

## **Egalité professionnelle**

### **Article 8** En vigueur étendu

L'égalité entre les hommes et les femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique.

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises de la branche :

- de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;
- de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;
- d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes.

Conformément aux dispositions légales, les signataires s'engagent à établir un diagnostic sur la base de la situation comparée entre les hommes et les femmes dans la branche et à ouvrir dans les meilleurs délais des négociations pour supprimer les écarts salariaux éventuels.

## **Difficultés d'application et correspondance**

### **Article 9** En vigueur étendu

Les difficultés d'application du présent accord qui n'auraient pas été résolues dans l'entreprise seront soumises à la commission nationale paritaire d'interprétation, instituée par l'article 1.7 des clauses générales de la convention collective.

L'adresse de la correspondance figurant à l'article 1.7 des clauses générales de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires est modifiée comme suit : « Groupe des 10 » CDNA, Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer et bazar, 14, terrasse Bellini, 92807 Puteaux Cedex.

## **Révision de la classification**

### **Article 10** En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à examiner la nécessité d'une amélioration ou d'une révision de la classification dans un délai maximum de 5 années à compter de la signature du présent accord ou sur décision de la commission nationale d'interprétation suite à l'application de l'article 9 du présent accord.

## **Durée**

### **Article 11** En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Dénonciation**

### **Article 12** En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties avec un préavis de 2 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux dispositions du code du travail. La dénonciation oblige les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

## Notification

**Article 13**  
En vigueur étendu

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

## Dépôt

**Article 14**  
En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

## Extension

**Article 15**  
En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Entrée en vigueur

**Article 16**  
En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## Annexe I (1)

En vigueur étendu

(1) Annule et remplace l'annexe I précédemment déposée.

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Employés et ouvriers, niveau 1

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<b>Compétences et connaissances :</b> Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de connaissances particulières et sans formation dans le métier.	<b>Filière commerciale :</b> - employé de vente ou de magasin débutant.
<b>Complexité du poste :</b> Débutant : exécute des tâches simples et répétitives concernant une seule activité. L'adaptation à l'emploi est immédiate.	<b>Filière administrative :</b> - employé de bureau débutant.
<b>Autonomie et responsabilités :</b> Exécute des tâches courantes dans le respect des instructions, applique les consignes détaillées.	<b>Filière services technique et logistique :</b> - employé de nettoyage ; - manutentionnaire débutant.
<b>Communication et dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants : écouter, informer et formuler (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable...).	<b>Filière atelier :</b> - ouvrier débutant ; - employé d'atelier débutant.

(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).  
(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).

N.B. - Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation (voir art. 7 de l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires) : tout salarié ayant suivi une action de professionnalisation telle que définie dans l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle doit être classé à un niveau supérieur au niveau 1.

Employés et ouvriers, niveau 2

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p><b>Compétences et connaissances :</b> Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant à un niveau de formation CAP ou BEP (niveau V de l'Education nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 3.1 de l'accord du 5 juin 2008. Compétences simples mais permettant de tenir plusieurs postes de niveau 1.</p>	<p><b>Filière commerciale :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé de vente ou de magasin ;</li> <li>- employé de caisse (opérations de caisse de base) ;</li> <li>- hôte d'accueil ;</li> <li>- aide étalagiste.</li> </ul>
<p><b>Complexité du poste et multiactivité (3) :</b> Exécute des tâches simples, répétitives et variées concernant plusieurs filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à deux postes ou exécute des tâches relatives à une seule activité mais plus complexes qu'au niveau 1. Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine.</p>	<p><b>Filière administrative :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé de bureau ;</li> <li>- standardiste.</li> </ul>
<p><b>Autonomie et responsabilités :</b> Fait preuve d'initiative, applique des consignes générales nécessitant des adaptations occasionnelles, dans la limite des directives et des procédures.</p>	<p><b>Filière services technique et logistique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- manutentionnaire ;</li> <li>- chargé de réception ;</li> <li>- préparateur de commande ;</li> <li>- chauffeur-livreur VL ;</li> <li>- coursier.</li> </ul>
<p><b>Communication et dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs).</p>	<p><b>Filière atelier :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé d'atelier ;</li> <li>- employé de service après-vente ;</li> <li>- ouvrier ;</li> <li>- ouvrier-réparateur.</li> </ul> <p><b>Plusieurs postes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé de magasin polyvalent limité à 2 postes.</li> </ul>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exhaustive (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art 3.1 b).</p>	

Employés et ouvriers, niveau 3

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p><b>Compétences et connaissances (4) :</b> Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant à un niveau de formation équivalent au baccalauréat général, technologique ou professionnel ou brevet professionnel ou avec une année d'étude supérieure (niveau IV de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 3.1 de l'accord du 5 juin 2008 . Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) relatives au poste occupé.</p>	<p><b>Filière commerciale :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur (4) ;</li> <li>- conseiller de vente ou d'achat ;</li> <li>- caissier ou hôte de caisse (effectue l'arrêté des comptes de la caisse) ;</li> <li>- hôte d'accueil ;</li> <li>- étalagiste ;</li> <li>- employé de merchandising ;</li> <li>- animateur-démonstrateur.</li> </ul>
<p><b>Complexité du poste et multiactivité (3) :</b> Effectue des opérations plus élaborées relatives à une seule activité ou effectue des opérations variées concernant plusieurs postes de niveau inférieur. Adaptation à l'emploi correspondant à plusieurs semaines.</p>	<p><b>Filière administrative :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aide-comptable ;</li> <li>- secrétaire ou assistant ;</li> <li>- standardiste bilingue ;</li> <li>- employé administratif ;</li> <li>- documentaliste.</li> </ul>
<p><b>Autonomie et responsabilités :</b> Fait preuve d'initiative dans les tâches qui lui sont confiées. Responsabilité limitée aux décisions prises dans le respect des procédures.</p>	<p><b>Filière services technique et logistique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- magasinier ;</li> <li>- réceptionnaire ;</li> <li>- agent de maintenance ;</li> <li>- chargé de réception qualifié ;</li> <li>- préparateur de commande qualifié.</li> </ul>
<p><b>Communication et dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite de savoir communiquer et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui sont confiées.</p>	<p><b>Filière atelier :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouvrier professionnel ;</li> <li>- technicien.</li> </ul> <p><b>Plusieurs postes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé de magasin polyvalent</li> </ul>

qualifié.

(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).

(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).

(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3.1 b).

(4) L'obtention du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » donne accès à la qualification de vendeur niveau 3.

#### Employés et ouvriers, niveau 4

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p><b>Compétences et connaissances :</b> Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant un niveau de formation équivalent au moins à bac + 2 (niveau III de l'Education nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 3.1 de l'accord du 5 juin 2008. Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) relatives au poste occupé et complétées par une spécialisation.</p>	<p><b>Filière commerciale :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur qualifié ;</li> <li>- conseiller de vente ou d'achat qualifié ;</li> <li>- caissier ou hôte de caisse qualifié (gère toutes les opérations de caisse même les plus complexes) ;</li> <li>- étalagiste qualifié ;</li> <li>- assistant achats ;</li> <li>- assistant marketing ;</li> <li>- marchandiseur.</li> </ul>
<p><b>Complexité du poste et multiactivité (3) :</b> Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bonne technicité et une spécialisation ou effectue des opérations qualifiées nécessitant une polyvalence sur plusieurs postes de niveaux inférieurs.</p>	<p><b>Filière administrative :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aide-comptable qualifié ;</li> <li>- secrétaire ou assistant qualifié ;</li> <li>- assistant administratif ;</li> <li>- secrétaire bilingue ;</li> <li>- employé administratif qualifié ;</li> <li>- assistant informatique ;</li> <li>- archiviste-documentaliste.</li> </ul>
<p><b>Autonomie et responsabilités :</b> Fait preuve d'initiative dans la résolution des problèmes. Responsabilité limitée aux décisions d'adaptation prises dans le respect des directives et des procédures.</p>	<p><b>Filière services technique et logistique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- logisticien ;</li> <li>- gestionnaire approvisionnement ;</li> <li>- préparateur cariste ;</li> <li>- assistant technique.</li> </ul>
<p><b>Communication et dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets propres à leur métier, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétences.</p>	<p><b>Filière atelier :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouvrier professionnel qualifié ;</li> <li>- technicien qualifié.</li> </ul> <p><b>Plusieurs postes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur, caissier ;</li> <li>- vendeur, étalagiste ;</li> <li>- vendeur, animateur ;</li> <li>- secrétaire, comptable ;</li> <li>- vendeur, marchandiseur.</li> </ul>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3.1 b).</p>	

#### Employés et ouvriers, niveau 5

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p><b>Compétences et connaissances :</b> Emploi qui requiert des connaissances professionnelles reconnues par un diplôme d'étude supérieure de niveau BTS, DUT, DEUG ou équivalent (niveau III de l'Education nationale) ou une expérience professionnelle confirmée, équivalente telle que définie à l'article 3.1 de l'accord du 5 juin 2008 . Emploi exigeant des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisées dans une filière ou une activité.</p>	<p><b>Filière commerciale :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur hautement qualifié ;</li> <li>- vendeur spécialisé ;</li> <li>- étalagiste, décorateur ;</li> <li>- vendeur principal ;</li> <li>- assistant marketing qualifié ;</li> <li>- assistant achat qualifié ;</li> <li>- animateur d'équipe (magasin).</li> </ul>
<p><b>Complexité du poste et multiactivité (3) :</b> Effectue des opérations complexes liées à l'animation d'une équipe ou à un poste spécialisé dans une activité nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelles correspondantes.</p>	<p><b>Filière administrative :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comptable ;</li> <li>- secrétaire de direction ;</li> <li>- assistant administratif qualifié ;</li> <li>- assistant informatique qualifié ;</li> <li>- archiviste-documentaliste qualifié</li> </ul>

	- animateur d'équipe (ou service).
<b>Autonomie et responsabilités :</b> Autonomie dans les tâches confiées. Aide à l'animation et à la coordination de l'activité de plusieurs salariés (de niveaux 1 à 4) sous la responsabilité d'un salarié de niveau supérieur. Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la fixation des priorités.	<b>Filière services technique et logistique :</b> - responsable de la réception ; - logisticien qualifié ; - préparateur cariste qualifié ; - assistant technique qualifié ; - animateur d'équipe (technique ou logistique).
<b>Communication et dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétences.	<b>Filière atelier :</b> - ouvrier professionnel ; - technicien hautement qualifié ; - animateur d'équipe (atelier).
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3.1 b).</p>	

Agents de maîtrise, niveau 6

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<b>Compétences et connaissances :</b> Emploi exigeant des compétences complexes qui peuvent être multiples (plusieurs filières ou activités).	<b>Filière commerciale :</b> Gestion d'une unité : - responsable de rayon ; - responsable de caisse et d'accueil ; - responsable de magasin ; - responsable adjoint ; - adjoint de direction. Postes spécialisés : - acheteur junior ; - chef de produit junior ; - décorateur.
<b>Complexité du poste et multiactivité (3) :</b> Effectue des opérations qualifiées et complexes du fait de métiers connexes, de difficultés techniques, laissant une marge d'interprétation. Complexité du poste lié à un emploi spécialisé nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelles de la spécialisation correspondante ou lié à la gestion d'une unité nécessitant des compétences multiples.	<b>Filière administrative :</b> Gestion d'une unité : - responsable d'un service administratif. Postes spécialisés : - comptable qualifié ; - assistant de direction ; - contrôleur de gestion junior ; - technicien informatique ; - responsable de projet informatique.
<b>Autonomie et responsabilités :</b> Autonomie limitée aux moyens mis à sa disposition dans l'organisation du magasin ou service ou dans la fonction occupée. A la responsabilité d'un magasin, d'un service sous l'autorité et les directives du chef d'entreprise, d'un directeur ou d'un responsable commercial ou a la responsabilité d'une activité correspondant à l'emploi occupé en qualité de spécialiste. A la seule responsabilité d'animer, d'organiser et de coordonner son équipe.	<b>Filière services technique et logistique :</b> Gestion d'une unité : - responsable d'un service (technique ou logistique) ; - responsable de réception qualifié.
<b>Communication et dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former, contribuer à l'évaluation de ses collaborateurs, et négocier avec des interlocuteurs variés.	<b>Filière atelier :</b> - responsable d'un service (atelier).
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3.1 b).</p>	

Cadres, niveau 7

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<b>Compétences et connaissances :</b> Emploi exigeant des compétences générales de gestion d'une unité (magasin, service...) ou des compétences très spécialisées dans un domaine d'activités doublé d'une grande expérience professionnelle.	<b>Filière commerciale :</b> Gestion d'une unité : - directeur de magasin ; - directeur adjoint ;

	- responsable de service ou de secteur. <b>Postes spécialisés :</b> - acheteur ; - responsable de produit.
<b>Complexité du poste :</b> Même complexité du poste qu'au niveau 6. Travaille dans le cadre d'un processus global sur un ou plusieurs objectifs ou projet.	<b>Filière administrative :</b> Gestion d'une unité : - responsable comptable ; - responsable des services administratifs. <b>Postes spécialisés :</b> - contrôleur de gestion qualifié ; - responsable de projet informatique qualifié.
<b>Autonomie et responsabilités :</b> Autonomie dans son domaine de responsabilités et dans l'organisation de son activité. Participe à la définition des moyens mis à sa disposition. Responsabilité totale d'un magasin ou d'un service, d'un secteur. Recrute et prend toute décision ayant des conséquences sur l'évolution professionnelle du personnel dont il a l'autorité.	<b>Filière services technique et logistique :</b> Gestion d'une unité : - responsable des services techniques ou logistiques.
<b>Communication et dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes. Représenter l'entreprise auprès de relations extérieures.	<b>Filière atelier :</b> Gestion d'une unité : - responsable d'atelier.
(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exhaustive (voir art. 4).	

Cadres, niveau 8

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<b>Compétences et connaissances :</b> Emploi exigeant des compétences générales de gestion et de direction.	<b>Filière commerciale :</b> Gestion d'une unité : - directeur des ventes ; - directeur des achats ; - directeur marketing ; - directeur régional ; - directeur de magasin qualifié.
<b>Complexité du poste :</b> Travaille sur des situations globales à forts enjeux nécessitant la recherche de solutions adaptées.	<b>Filière administrative :</b> Gestion d'une unité : - directeur administratif ; - directeur informatique.
<b>Autonomie et responsabilités :</b> Propose le cadre et les orientations appropriées aux situations nouvelles ou à des problèmes complexes. Forte autonomie dans la définition des moyens.	<b>Filière services technique et logistique :</b> Gestion d'une unité : - directeur technique ; - directeur logistique.
<b>Communication et dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l'entreprise auprès de relations extérieures.	<b>Filière atelier :</b> Gestion d'une unité : - directeur atelier.
(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exhaustive (voir art. 4).	

Cadres, niveau 9

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<b>Compétences et connaissances :</b> Emploi exigeant de très fortes compétences générales dans la gestion de l'entreprise.	<b>Filière commerciale :</b> Gestion d'une unité : - directeur commercial ou de réseau.
<b>Complexité du poste :</b> Poste d'une grande complexité qui nécessite des compétences dans les différentes filières et de fortes compétences de gestion.	<b>Filière administrative :</b> Gestion d'une unité : - directeur administratif et financier ; - directeur des ressources humaines.
<b>Autonomie et responsabilités :</b> Forte autonomie dans la définition des moyens.	<b>Filière services technique et logistique</b>
<b>Communication et dimension relationnelle :</b> Emploi qui nécessite des contacts internes et externes permanents avec des enjeux forts engageant l'entreprise.	<b>Filière atelier</b>
(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).	



(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).

N.B. : Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendant dans leur temps travail sont pour ces raisons exclus de l'application de la classification (art. 3.2).

## Annexe II

En vigueur étendu

### BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES

La classification des emplois détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toute partie variable en vigueur dans l'entreprise (voir art. 5).

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM mensuel
Employés et ouvriers	
I II III IV V	1 325 1 335 1 350 1 370 1 455
Agents de maîtrise	
VI	1 600
Cadres	
VII VIII IX	2 080 2 680 3 000

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau dans le mois qui suit l'extension de l'accord « Classifications » et ses annexes I « Classification des emplois » et II « Barème des rémunérations minimales ».

### Avenant du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois

SNCAO ;  
SNAN ;  
CSNEDT ;  
CPGA ;  
FNDMV ;  
CSNEFBCM ;  
SFJPPE ;  
CSMM ;  
FFDDEFB,

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV-CFTC ;  
CFDT.

En vigueur étendu

ANNEXE I (1)  
Classification des emplois  
Employés et ouvriers, niveau 1

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et connaissances : Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de connaissances particulières et sans formation dans le métier.	Filière commerciale : - employé de vente ou de magasin débutant
Complexité du poste : Débutant : exécute des tâches simples et répétitives concernant une seule activité.	Filière administrative : - employé de bureau débutant.

L'adaptation à l'emploi est immédiate.	
Autonomie et responsabilités : Exécute des tâches courantes dans le respect des instructions, applique les consignes détaillées.	Filière services technique et logistique : - employé de nettoyage ; - manutentionnaire débutant.
Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants : écouter, informer et formuler (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable...).	Filière atelier : - ouvrier débutant ; - employé d'atelier débutant.
(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exhaustive (voir art. 4).	

N.B. - Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation (voir art. 7 de l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires) : tout salarié ayant suivi une action de professionnalisation telle que définie dans l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle doit être classé à un niveau supérieur au niveau 1.

Employés et ouvriers, niveau 2

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et connaissances : Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant à un niveau de formation CAP ou BEP (niveau V de l'éducation nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 3. 1 de l'accord du 5 juin 2008. Compétences simples mais permettant de tenir plusieurs postes de niveau 1.	Filière commerciale : - employé de vente ou de magasin ; - employé de caisse (opérations de caisse de base) ; - hôte d'accueil ; - aide étalagiste.
Complexité du poste et multiactivité (3) : Exécute des tâches simples, répétitives et variées concernant plusieurs filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à deux postes ou exécute des tâches relatives à une seule activité mais plus complexes qu'au niveau 1. Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine.	Filière administrative : - employé de bureau ; - standardiste.
Autonomie et responsabilités : Fait preuve d'initiative, applique des consignes générales nécessitant des adaptations occasionnelles, dans la limite des directives et des procédures.	Filière services technique et logistique : - manutentionnaire ; - chargé de réception ; - préparateur de commande ; - chauffeur-livreur VL ; - coursier.
Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs).	Filière atelier : - employé d'atelier ; - employé de service après-vente ; - ouvrier ; - ouvrier-réparateur.
	Plusieurs postes : - employé de magasin polyvalent limité à 2 postes.
(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exhaustive (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art 3. 1 b).	

Employés et ouvriers, niveau 3

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et connaissances (4) : Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant à un niveau de formation équivalent au baccalauréat général, technologique ou professionnel ou brevet professionnel ou avec une année d'étude supérieure (niveau IV de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 3. 1 de l'accord du 5 juin 2008. Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) relatives au poste occupé.	Filière commerciale : - vendeur (4) ; - conseiller de vente ou d'achat ; - caissier ou hôte de caisse (effectue l'arrêté des comptes de la caisse) ; - hôte d'accueil ; - étalagiste ; - employé de merchandising ; - animateur-démonstrateur.

<p>Complexité du poste et multiactivité (3) :</p> <p>Effectue des opérations plus élaborées relatives à une seule activité ou effectue des opérations variées concernant plusieurs postes de niveau inférieur.</p> <p>Adaptation à l'emploi correspondant à plusieurs semaines.</p>	<p>Filière administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aide-comptable ;</li> <li>- secrétaire ou assistant ;</li> <li>- standardiste bilingue ;</li> <li>- employé administratif ;</li> <li>- documentaliste.</li> </ul>
<p>Autonomie et responsabilités :</p> <p>Fait preuve d'initiative dans les tâches qui lui sont confiées.</p> <p>Responsabilité limitée aux décisions prises dans le respect des procédures.</p>	<p>Filière services technique et logistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- magasinier ;</li> <li>- réceptionnaire ;</li> <li>- agent de maintenance ;</li> <li>- chargé de réception qualifié ;</li> <li>- préparateur de commande qualifié.</li> </ul>
<p>Communication et dimension relationnelle :</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui sont confiées.</p>	<p>Filière atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouvrier professionnel ;</li> <li>- technicien.</li> </ul>
	<p>Plusieurs postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- employé de magasin polyvalent qualifié.</li> </ul>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3. 1 b).</p> <p>(4) L'obtention du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » donne accès à la qualification de vendeur niveau 3. Employés et ouvriers, niveau 4</p>	

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p>Compétences et connaissances :</p> <p>Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant un niveau de formation équivalent au moins à bac + 2 (niveau III de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 3. 1 de l'accord du 5 juin 2008.</p> <p>Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) relatives au poste occupé et complétées par une spécialisation.</p>	<p>Filière commerciale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur qualifié ;</li> <li>- conseiller de vente ou d'achat qualifié ;</li> <li>- caissier ou hôte de caisse qualifié (gère toutes les opérations de caisse même les plus complexes) ;</li> <li>- étalagiste qualifié ;</li> <li>- assistant achats ;</li> <li>- assistant marketing ;</li> <li>- marchandiseur.</li> </ul>
<p>Complexité du poste et multiactivité (3) :</p> <p>Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bonne technicité et une spécialisation ou effectue des opérations qualifiées nécessitant une polyvalence sur plusieurs postes de niveaux inférieurs.</p>	<p>Filière administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aide-comptable qualifié ;</li> <li>- secrétaire ou assistant qualifié ;</li> <li>- assistant administratif ;</li> <li>- secrétaire bilingue ;</li> <li>- employé administratif qualifié ;</li> <li>- assistant informatique ;</li> <li>- archiviste-documentaliste.</li> </ul>
<p>Autonomie et responsabilités :</p> <p>Fait preuve d'initiative dans la résolution des problèmes.</p> <p>Responsabilité limitée aux décisions d'adaptation prises dans le respect des directives et des procédures.</p>	<p>Filière services technique et logistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- logisticien ;</li> <li>- gestionnaire approvisionnement ;</li> <li>- préparateur cariste ;</li> <li>- assistant technique.</li> </ul>
<p>Communication et dimension relationnelle :</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets propres à leur métier, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétences.</p>	<p>Filière atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouvrier professionnel qualifié ;</li> <li>- technicien qualifié.</li> </ul>
	<p>Plusieurs postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur, caissier ;</li> <li>- vendeur, étalagiste ;</li> <li>- vendeur, animateur ;</li> <li>- secrétaire, comptable ;</li> <li>- vendeur, marchandiseur.</li> </ul>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau</p>	

Employés et ouvriers, niveau 5

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p>Compétences et connaissances :</p> <p>Emploi qui requiert des connaissances professionnelles reconnues par un diplôme d'étude supérieure de niveau BTS, DUT, DEUG ou équivalent (niveau III de l'éducation nationale) ou une expérience professionnelle confirmée, équivalente telle que définie à l'article 3. 1 de l'accord du 5 juin 2008.</p> <p>Emploi exigeant des compétences générales d'équipe ou des compétences spécialisées dans une filière ou une activité.</p>	<p>Filière commerciale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vendeur hautement qualifié ;</li> <li>- vendeur spécialisé ;</li> <li>- étalagiste, décorateur ;</li> <li>- vendeur principal ;</li> <li>- assistant marketing qualifié ;</li> <li>- assistant achat qualifié ;</li> <li>- animateur d'équipe (magasin).</li> </ul>
<p>Complexité du poste et multiactivité (3) :</p> <p>Effectue des opérations complexes liées à l'animation d'une équipe ou à un poste spécialisé dans une activité nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelles correspondantes.</p>	<p>Filière administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comptable ;</li> <li>- secrétaire de direction ;</li> <li>- assistant administratif qualifié ;</li> <li>- assistant informatique qualifié ;</li> <li>- archiviste-documentaliste qualifié ;</li> <li>- animateur d'équipe (ou service).</li> </ul>
<p>Autonomie et responsabilités :</p> <p>Autonomie dans les tâches confiées.</p> <p>Aide à l'animation et à la coordination de l'activité de plusieurs salariés (de niveaux 1 à 4) sous la responsabilité d'un salarié de niveau supérieur.</p> <p>Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la fixation des priorités.</p>	<p>Filière services technique et logistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- responsable de la réception ;</li> <li>- logisticien qualifié ;</li> <li>- préparateur cariste qualifié ;</li> <li>- assistant technique qualifié ;</li> <li>- animateur d'équipe (technique ou logistique).</li> </ul>
<p>Communication et dimension relationnelle :</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétences.</p>	<p>Filière atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouvrier professionnel ;</li> <li>- technicien hautement qualifié ;</li> <li>- animateur d'équipe (atelier)</li> </ul>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3. 1 b).</p>	

Agents de maîtrise, niveau 6

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p>Compétences et connaissances :</p> <p>Emploi exigeant des compétences complexes qui peuvent être multiples (plusieurs filières ou activités).</p>	<p>Filière commerciale :</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- responsable de rayon ;</li> <li>- responsable de caisse et d'accueil ;</li> <li>- responsable de magasin ;</li> <li>- responsable adjoint ;</li> <li>- adjoint de direction.</li> </ul> <p>Postes spécialisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- acheteur junior ;</li> <li>- chef de produit junior ;</li> <li>- décorateur.</li> </ul>
<p>Complexité du poste et multiactivité (3) :</p> <p>Effectue des opérations qualifiées et complexes du fait de métiers connexes, de difficultés techniques, laissant une marge d'interprétation.</p> <p>Complexité du poste lié à un emploi spécialisé nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelles de la spécialisation correspondante ou lié à la gestion d'une unité nécessitant des compétences multiples.</p>	<p>Filière administrative :</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- responsable d'un service administratif.</li> </ul> <p>Postes spécialisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comptable qualifié ;</li> <li>- assistant de direction ;</li> <li>- contrôleur de gestion junior ;</li> <li>- technicien informatique ;</li> </ul>

	- responsable de projet informatique.
Autonomie et responsabilités : Autonomie limitée aux moyens mis à sa disposition dans l'organisation du magasin ou service ou dans la fonction occupée. A la responsabilité d'un magasin, d'un service sous l'autorité et les directives du chef d'entreprise, d'un directeur ou d'un responsable commercial ou a la responsabilité d'une activité correspondant à l'emploi occupé en qualité de spécialiste. A la seule responsabilité d'animer, d'organiser et de coordonner son équipe.	Filière services technique et logistique : Gestion d'une unité : - responsable d'un service (technique ou logistique) ; - responsable de réception qualifié.
Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former, contribuer à l'évaluation de ses collaborateurs, et négocier avec des interlocuteurs variés.	Filière atelier : - responsable d'un service (atelier).
(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exhaustive (voir art. 4). (3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3. 1 b).	

Cadres, niveau 7

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et connaissances : Emploi exigeant des compétences générales de gestion d'une unité (magasin, service...) ou des compétences très spécialisées dans un domaine d'activités doublé d'une grande expérience professionnelle.	Filière commerciale : Gestion d'une unité : - directeur de magasin ; - directeur adjoint ; - responsable de service ou de secteur. Postes spécialisés : - acheteur ; - responsable de produit.
Complexité du poste : Même complexité du poste qu'au niveau 6. Travaille dans le cadre d'un processus global sur un ou plusieurs objectifs ou projet.	Filière administrative : Gestion d'une unité : - responsable comptable ; - responsable des services administratifs. Postes spécialisés : - contrôleur de gestion qualifié ; - responsable de projet informatique qualifié.
Autonomie et responsabilités : Autonomie dans son domaine de responsabilités et dans l'organisation de son activité. Participe à la définition des moyens mis à sa disposition. Responsabilité totale d'un magasin ou d'un service, d'un secteur. Recrute et prend toute décision ayant des conséquences sur l'évolution professionnelle du personnel dont il a l'autorité.	Filière services technique et logistique : Gestion d'une unité : - responsable des services techniques ou logistiques.
Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes. Représenter l'entreprise auprès de relations extérieures.	Filière atelier : Gestion d'une unité : - responsable d'atelier.
(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exhaustive (voir art. 4).	

Cadres, niveau 8

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et connaissances : Emploi exigeant des compétences générales de gestion et de direction.	Filière commerciale : Gestion d'une unité : - directeur des ventes ; - directeur des achats ; - directeur marketing ; - directeur régional ; - directeur de magasin

	qualifié.
Complexité du poste : Travaille sur des situations globales à forts enjeux nécessitant la recherche de solutions adaptées.	Filière administrative : Gestion d'une unité : - directeur administratif ; - directeur informatique.
Autonomie et responsabilités : Propose le cadre et les orientations appropriées aux situations nouvelles ou à des problèmes complexes. Forte autonomie dans la définition des moyens.	Filière services technique et logistique : Gestion d'une unité : - directeur technique ; - directeur logistique.
Dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l'entreprise auprès de relations extérieures.	Filière atelier : Gestion d'une unité : - directeur atelier.
(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exhaustive (voir art. 4).	

Cadres, niveau 9

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et connaissances : Emploi exigeant de très fortes compétences générales dans la gestion de l'entreprise.	Filière commerciale : Gestion d'une unité : - directeur commercial ou de réseau.
Complexité du poste : Poste d'une grande complexité qui nécessite des compétences dans les différentes filières et de fortes compétences de gestion.	Filière administrative : Gestion d'une unité : - directeur administratif et financier ; - directeur des ressources humaines.
Autonomie et responsabilités : Forte autonomie dans la définition des moyens.	Filière services technique et logistique
Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite des contacts internes et externes permanents avec des enjeux forts engageant l'entreprise.	Filière atelier
(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exhaustive (voir art. 4).	

N.B. - Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendant dans leur temps travail sont pour ces raisons exclus de l'application de la classification (art. 3. 2).

(1) Annule et remplace l'annexe I précédemment déposée.

## Accord du 4 février 2009 relatif au dialogue social et au paritarisme

SNCAO ;  
SNAN ;  
CSNEDT ;  
CPGA ;  
FNDMV ;  
CSNEFBM ;  
CSMM ;  
FFDDEFB ;  
FCSJPE.

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV-CFTC ;  
FS CFDT ;  
FEC FO.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires confirment leur volonté de garantir et de développer des négociations collectives de qualité en tenant compte de l'évolution constante des métiers du commerce qu'elles représentent et leur attachement au développement du dialogue social.

De nombreux accords ont été signés au profit des entreprises et des salariés de la branche du commerce de détail non alimentaire représentées.

La participation des négociateurs - représentants les entreprises et les salariés - nécessite du temps et des connaissances non seulement sur les secteurs professionnels mais aussi sur la législation du travail, la formation professionnelle, etc.

La qualité des négociations passe aussi par la reconnaissance de la fonction de négociateur.

Pour assurer la mise en oeuvre des textes conventionnels et leur suivi, la transmission des informations aux entreprises et aux salariés visés par la convention

collective nationale doit être développée.

Dès lors, il est paru indispensable de donner aux instances représentant les entreprises du commerce de détail non alimentaire relevant du champ d'application de la convention collective nationale les moyens financiers pour pouvoir mener à bien leur mission.

## **Champ d'application**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1. 1 de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC : 1 517, brochure n° 3251).

## **Objet de l'accord**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour mettre en place un fonds de financement qui leur permettra de se donner les moyens financiers pour mener à bien leur mission et assurer notamment :

- la promotion des métiers de la branche ;
- la visibilité et la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des entreprises et des salariés de la branche ;
- la transmission des informations et l'information permanente des entreprises et des salariés de la branche sur la convention collective nationale et son évolution ;
- la participation aux réunions préparatoires, paritaires et mixtes ;
- la participation des représentants aux négociations ;
- la préparation des documents de travail ;
- la liaison écrite entre les partenaires ;
- l'élaboration des textes et accords conventionnels ;
- la révision et le suivi des accords ;
- les enquêtes ;
- les rapports.

Ce financement sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle obligatoire à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

## **Montant de la contribution des entreprises**

### **Article 3**

En vigueur étendu

La contribution minimum obligatoire à la charge des employeurs est fixée par année civile à :

- 50 € par établissement ;
  - auxquels s'ajoute une contribution de 0,07 % calculée sur la base de la masse salariale brute.
- La contribution obligatoire par établissement est plafonnée en fonction du nombre de salariés à :
- 500 € par an pour les établissements dont l'effectif est de moins de 20 salariés ;
  - 1 000 € par an pour les établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 20 salariés.

Le taux de la contribution minimum et le plafond sont déterminés par les signataires. Ils pourront être révisés par la commission paritaire en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives.

Chaque entreprise doit déclarer la masse salariale avant le 1er mars de l'exercice.

A défaut de cette déclaration et du paiement à cette date, c'est le montant maximum du plafond qui est dû.

## **Recouvrement de la contribution**

### **Article 4**

En vigueur étendu

La contribution est recouvrée et gérée par l'association paritaire mise en place par les signataires dans le cadre du présent accord.

L'association paritaire pourra désigner tout organisme pour assurer le recouvrement de la contribution des entreprises.

Conformément à l'article 3, à défaut de déclaration et du paiement de la contribution, c'est le montant maximum du plafond qui est dû.

L'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures pré-contentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs. Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des intérêts de retard fixés à 1,5 % par mois.

## **Création d'une association paritaire**

### **Article 5**

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 2 du 20 janvier 2010)

Les parties signataires conviennent d'instituer une association paritaire qui prend pour dénomination association paritaire des commerces de détail non alimentaires (APCDNA).

Le siège social de ladite association est fixé 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, et pourra être modifié par l'association.

L'objet de l'association est de collecter, de gérer les fonds du paritarisme et de mettre en oeuvre les actions décidées conformément aux objectifs de l'article 2 du présent accord.

L'association est composée de la façon suivante :

#### 5.1. Collège salariés et collège employeurs

Un collège salariés comprenant un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord, un collège employeurs comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial désignés parmi les membres de la délégation patronale dite « Collège des 10 ».

#### 5.2. Bureau

Tous les 3 ans, la commission choisit parmi ses membres les membres de son bureau composé de :

- 1 président ;
  - 1 vice-président,
- chacun appartenant à un collège différent ;
- 1 trésorier ;
  - 1 trésorier adjoint,
- chacun appartenant à un collège différent.

En tout état de cause, le président et le trésorier ne pourront appartenir au même collège.

La première présidence sera assurée par le collège employeurs.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège respectif.

Le président et le vice-président représentent l'association dans le cadre des mandats qui leur sont confiés.

Le président et le vice-président convoquent au moins 15 jours à l'avance les membres de l'association avec les documents nécessaires à la discussion.

Le président et le vice-président rendent compte annuellement des activités de l'association aux instances paritaires qui suivent la convention collective nationale.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de l'association. Ils préparent les ordres du jour des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

En cas d'absence du président ou du vice-président, ils seront remplacés par un membre de leur collège d'appartenance.

#### 5.3. Conditions de fonctionnement

Les conditions de fonctionnement de ladite association seront déterminées par les statuts de celle-ci.

### Répartition de la contribution

#### Article 6

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 2 du 20 janvier 2010)

15 % de la contribution sont dévolus à l'association paritaire ci-dessus désignée en charge du fonctionnement, du recouvrement de la contribution et de l'ensemble des actions nécessaires au recouvrement de celle-ci.

Le solde, soit 85 %, est réparti dans les proportions suivantes :

- 1/3 pour les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national à la date du présent accord ou qui viendraient à l'être ;
- 2/3 pour les organisations professionnelles reconnues représentatives des employeurs,

dans le cadre de la négociation collective de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, ses avenants et accords.

Il est précisé que dans le cas où une organisation serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral et de communiquer cette répartition à l'association paritaire des commerces de détail non alimentaires.

Le pourcentage dévolu à l'association paritaire pourra être réexaminé à l'issue de la première année de collecte de la contribution ou à toute autre échéance de collecte si les parties signataires le jugent nécessaire.

La répartition entre les organisations signataires restera en tout état de cause fixée dans les proportions décidées dans le cadre du présent accord, soit 1/3 pour le collège salariés et 2/3 pour le collège employeurs.

L'adhésion ultérieure à l'accord ne peut donner lieu à des versements rétroactifs.

### Affectation des fonds

#### Article 7

En vigueur étendu

Le montant global de la contribution recueillie est destiné à financer notamment :

- le fonctionnement des commissions de négociation prévues conventionnellement ;
- les remboursements des frais (frais de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants des délégations syndicales patronales et salariales à l'occasion de la négociation collective et à la participation aux réunions des commissions préparatoires, paritaires ou mixtes, etc.) ;
- le remboursement aux organisations syndicales salariales et patronales du maintien de la rémunération de leurs salariés participant aux réunions paritaires et aux réunions professionnelles convoquées à l'initiative des organisations signataires ;
- les frais de formation des membres des commissions ;



- la participation aux frais de structure des organisations syndicales représentatives au niveau national, tant salariales que patronales, et l'attribution des moyens à ces organisations contribuant au développement de l'exercice du syndicalisme et à la promotion des actions au service des entreprises et des salariés de la branche ;
- les frais de secrétariat de la convention collective nationale « Groupe des 10/CDNA » assuré par le collège employeurs ;
- les frais d'édition, de diffusion de mise en oeuvre de moyens d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes par l'association paritaire, le « Groupe des 10/CDNA » ou les organisations syndicales représentatives au niveau national, salariales ou patronales ;
- et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, aux différents métiers de la branche et à la communication auprès des entreprises et des salariés de la branche ;
- les frais de structure de l'association paritaire ;
- les frais de gestion et de collecte.

L'association paritaire devra définir dans ses statuts toutes les modalités nécessaires au bon fonctionnement de cet accord.

### **Entrée en vigueur - Application - Durée - Révision**

#### **Article 8**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord prend effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

La première contribution sera due pro rata temporis pour les mois restant à courir sur l'année civile en cours à la date d'extension et sous réserve que l'organisme gestionnaire, l'association paritaire mentionnée à l'article 5 dudit accord, soit constitué.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail.

En cas de dissolution de l'association paritaire, aucun appel de fonds ne pourra être effectué auprès des entreprises dans l'année suivant la dissolution. Les statuts de l'association devront prévoir les modalités de liquidation de l'actif.

### **Dénonciation**

#### **Article 9**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties au 31 décembre de chaque année avec un préavis de 6 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux dispositions du code du travail.

### **Correspondance concernant le présent accord**

#### **Article 10**

[En vigueur étendu](#)

Indépendamment de l'association paritaire APCDNA constituée, toute correspondance concernant le présent accord doit être adressée au « Groupe des 10/CDNA », Fédération française des détaillants en droguerie équipement du foyer et bazar, 14, terrasse Bellini, 92807 Puteaux Cedex.

### **Notification**

#### **Article 11**

[En vigueur étendu](#)

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

### **Dépôt**

#### **Article 12**

[En vigueur étendu](#)

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministère chargé du travail, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-4 du code du travail.

### **Extension**

#### **Article 13**

[En vigueur étendu](#)

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale

SNCAO ;

SNAN ;

CSNEDT ;

FFDDEBSATC ;

CPGA ;

FNDMV ;

CSNEFBCM ;

CSMM ;

FCSJPE.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Dans le prolongement des lois du 13 juillet 1983, du 9 mai 2001 et du 23 mars 2006 relatives à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux signataires conviennent par le présent accord d'assurer au sein de la branche l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et de remédier aux inégalités pouvant exister.

Les partenaires sociaux signataires ont toujours été attachés à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à améliorer l'articulation entre le travail et la vie familiale dans le cadre des clauses générales de la convention collective nationale et des accords négociés dans la branche.

Les différents dispositifs déjà mis en place ne privilégient aucun des deux sexes.

A cet égard, outre dans les clauses générales de la convention collective nationale, les signataires rappellent que certaines mesures en ce sens ont été inscrites notamment :

- dans l'accord relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail du 5 septembre 2003 ;
- dans l'accord relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle du 29 novembre 2004 ;
- dans l'accord « Classifications » du 5 juin 2008.

#### Diagnostic

Le panorama réalisé par l'observatoire prospectif du commerce désigné par la branche au 31 décembre 2007 et les informations mises à la disposition des partenaires sociaux ont permis d'établir un diagnostic sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises de la branche.

Quelques indicateurs sont ici rappelés pour mémoire.

Au 31 décembre 2007, le nombre d'entreprises d'au moins 1 salarié recensé par l'observatoire prospectif du commerce de la branche est estimé à 12 100 pour un effectif salarié de 57 200.

- 95 % des entreprises emploient moins de 10 salariés, 61 % des salariés sont des femmes. La répartition hommes-femmes varie peu selon la taille des entreprises ;
- 84 % des salariés relèvent de la catégorie employés-ouvriers : 88 % sont des femmes ;
- 88 % des salariés présents sont en contrat à durée indéterminée. Cette proportion varie selon le sexe des salariés. Elle atteint 91 % parmi les hommes contre 86 % parmi les femmes ;
- 76 % des salariés travaillent à temps complet. Les femmes sont davantage concernées par le temps partiel que les hommes (28 % versus 18 %) ;
- l'âge moyen des salariés est de 36,3 ans ; les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les 41-55 ans ;
- la répartition des salariés selon la tranche d'ancienneté varie peu selon le sexe des salariés. En revanche, elle varie nettement selon la taille des entreprises.

Concernant la formation :

- les femmes sont plus nombreuses que les hommes (54 % contre 46 %) parmi les salariés en contrat de professionnalisation ;
- en période de professionnalisation, les femmes sont plus nombreuses que les hommes : 54 % des périodes de professionnalisation ont été réalisées par des femmes, mais la proportion des hommes a augmenté de + 10 points entre 2006 et 2007.

Les classifications professionnelles et le barème des rémunérations minima, qui viennent de faire l'objet d'une complète révision, ne contiennent aucun caractère sexiste.

#### Objectifs

Tout en considérant positivement les différentes mesures déjà mises en oeuvre, les signataires conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre les efforts en faveur de l'égalité salariale femmes-hommes tout au long de leur vie professionnelle et d'inciter les entreprises de la branche à mettre en oeuvre des politiques actives dans ce domaine et, d'une manière générale, entre tous les salariés de l'entreprise.

Les partenaires sociaux se fixent par ailleurs comme objectif :

- de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici au 31 décembre 2010. A cette fin, ils conviennent d'insérer la clause suivante dans tous les avenants salariaux qui seront signés ultérieurement :

« Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent mettre en oeuvre, d'ici au 31 décembre 2010, les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

Les entreprises de la branche doivent mettre en oeuvre les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées en matière de conditions de travail et d'emploi. » ;

- de sensibiliser les entreprises et les salariés de la branche à la mixité professionnelle. A cette fin, les entreprises et les salariés de la branche ont notamment accès sur le site de l'observatoire prospectif du commerce - rubrique « commerces de détail non alimentaires » - aux indicateurs de la branche et à la cartographie des métiers ainsi qu'à toutes études générales qui seront réalisées dans la branche.

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC : 1517, brochure Journal officiel n° 3251).

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

D'une manière générale, dans le domaine de l'emploi et de la formation, les entreprises de la branche doivent garantir aux salariés la non-discrimination directe ou indirecte et l'égalité de traitement.

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

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé.

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ses locaux) le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération hommes-femmes ainsi que ses textes d'application.

Les signataires rappellent par ailleurs aux entreprises entre autres obligations en matière d'affichage celles concernant les dispositions pénales relatives au principe de non-discrimination :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap (art.L. 1132-1 du code du travail). »

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche (ou à la porte de ses locaux) le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs à la non-discrimination.

#### **2.1. Recrutement et affectation à un niveau ou une catégorie**

Les critères de recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences requises à tous les niveaux hiérarchiques y compris l'expérience professionnelle. Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes.

#### **2.2. Rémunération. - Réduction des écarts salariaux et moyens à disposition**

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les signataires du présent accord engagent les entreprises à négocier des accords de réduction des écarts salariaux d'ici au 31 décembre 2010. Une évaluation intermédiaire sera réalisée par les partenaires sociaux dans le courant du premier semestre 2011.

Pour enrichir cette négociation et permettre aux entreprises de fixer des objectifs en la matière, les employeurs doivent repérer et analyser la situation des hommes et des femmes au sein de leur entreprise et définir les actions à mener visant à supprimer les inégalités. Tel est l'objet du rapport annuel de situation comparée - en corrélation avec les niveaux hiérarchiques fixés conventionnellement - des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Les signataires rappellent l'existence des moyens mis en place pour aider les entreprises de 300 salariés et plus et celles de moins de 300 salariés dans l'élaboration du rapport annuel de situation comparée (RSC), support indispensable à la négociation, notamment :

- le guide de réalisation du rapport de situation comparée ;
- des modèles types comprenant les indicateurs pertinents pour permettre l'analyse chiffrée.

Ces informations sont mises en ligne sur le site du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/>

Les établissements de 20 à 49 salariés qui effectuent leur DADS en ligne sont libres de consulter et d'utiliser un outil spécifiquement mis à leur disposition ; les données de la déclaration annuelle de données sociales (DADS) gérées par la CNAV serviront à proposer un diagnostic de situation comparée entre les femmes et les hommes salariés de l'entreprise : effectifs, catégories professionnelles, nombre d'embauches, âge moyen, types de contrats, durée de travail, rémunérations... autant d'indicateurs pertinents qui permettront à ces établissements d'engager les actions visant à réduire les inégalités repérées : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/grands-dossiers/promotion-egalite-professionnelle/egalite-professionnelle-petites-entreprises.html>

#### **2.3. Rattrapage salarial**

Conformément aux dispositions de la loi du 25 mars 2006, à l'issue de congé de maternité ou d'adoption, l'employeur doit majorer la rémunération des salariés concernés des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelle perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

## 2.4. Formation professionnelle et déroulement de carrière

La branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes ayant accès aux différents dispositifs mis en place et pris en charge par l'OPCA, organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle, désigné par la branche.

Les signataires recommandent particulièrement aux entreprises :

- de veiller aux contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques pour l'organisation des stages de formation ;
- de veiller à l'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation et notamment l'accès au DIF (droit individuel à la formation acquis pendant ces périodes) ;
- d'étudier une compensation pour les salariés amenés à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation.

Les signataires se fixent comme objectif avant le 31 décembre 2012 d'atteindre une plus grande proportion de femmes dans les catégories agents de maîtrise et cadres, de telle sorte qu'elles représentent au minimum 16 % de ces catégories au lieu de 12 % actuellement.

Pour ce faire, les signataires décident de favoriser l'accès du public femme à des formations professionnelles qualifiantes. La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle décidera des mesures adaptées et des fonds gérés par l'OPCA de la branche qui seront affectés pour atteindre cet objectif.

### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Obligation annuelle de négocier

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales sont tenues de négocier chaque année sur les salaires effectifs. (Les salaires effectifs s'entendent salaires bruts par catégorie y compris les primes et avantages en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord.)

La négociation doit aussi viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Les entreprises soumises à cette obligation doivent par ailleurs engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation doit notamment porter sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi, et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

#### 3.2. Entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel (IRP)

Dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel, l'employeur doit, chaque année, remettre un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans son entreprise ; ce rapport doit permettre d'apprécier leur situation respective en matière notamment de rémunération effective. Cette comparaison est étendue à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

### Article 4

En vigueur étendu

Les signataires rappellent que les entreprises peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'aides financières pour la mise en oeuvre de ces mesures :

- d'un crédit d'impôt famille et formation ;
- d'aides au conseil, contrat pour l'égalité professionnelle, contrat pour la mixité des emplois, aide accordée dans le cadre de l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comprenant notamment des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, des actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier grâce à des mesures améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche étudiera les dispositifs d'aides spécifiques et de droit commun mis à la disposition des branches professionnelles.

### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter du premier jour du mois qui suit l'arrêt d'extension au Journal officiel.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail. Un bilan d'étape sera réalisé dans le courant du premier semestre 2011, conformément à l'article 2.2 du présent accord.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux dispositions du code du travail.

### Article 6

En vigueur étendu

Toute correspondance concernant le présent accord doit être adressée au « Groupe des 10-CDNA », Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer et bazar, 14, terrasse Bellini, 92807 Puteaux Cedex.

### Article 7

En vigueur étendu

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

**Article 8**  
En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministère chargé du travail, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-4 du code du travail.

**Article 9**  
En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## **Avenant n° 1 du 1er décembre 2009 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme**

Syndicat national des antiquaires négociants en objets d'art, tableaux anciens et modernes ;

Syndicat national du commerce de l'antiquité et de l'occasion ;

Comité professionnel des galeries d'art ;

Chambre syndicale de l'estampe, du dessin et du tableau ;

Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer, bazar et section arts de la table et cadeaux ;

Chambre syndicale nationale de l'équipement du foyer, bazars et commerces ménagers ;

Fédération des commerces spécialistes des jouets et des produits de l'enfant ;

Fédération nationale des détaillants en maroquinerie et voyage ;

Chambre syndicale des métiers de la musique.

FNECS CFE-CGC ;  
FSCSFV CFTC ;  
FS CFDT.

En vigueur étendu

Considérant la loi du 20 août 2008 portant réforme de la démocratie sociale ;

Reconnaissant aux négociateurs de la branche un véritable statut,

les signataires de l'accord du 4 février 2009 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme signé dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires conviennent de substituer aux dispositions de l'article 2.2 des clauses générales de ladite convention les dispositions suivantes concernant les salariés appelés à siéger dans les commissions paritaires ou mixtes prévues par la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires et ses avenants.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application de la convention collective nationale est appelé à siéger dans les différentes commissions paritaires ou mixtes prévues par la présente convention, ses avenants ou accords, le temps passé sera rémunéré par l'employeur comme temps de travail effectif dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le chef d'entreprise est tenu de laisser au salarié le temps nécessaire à l'exercice de cette fonction.

Les salariés participant aux négociations dans le cadre des commissions mixtes ou paritaires bénéficient d'un crédit d'heures pour préparer les réunions :

- 1 heure pour préparer une réunion d'une demi-journée ;

- 2 heures pour préparer une réunion d'une journée.

Cette prise en charge est limitée à 3 représentants maximum par organisation syndicale et par réunion, à condition que ces 3 représentants ne relèvent pas, pour une même organisation syndicale, de la même entreprise.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Ces heures seront de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur.

Ce crédit d'heures s'ajoutera, le cas échéant, au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

La participation à ces réunions ne pourra être un motif de sanction de la part de l'employeur.

**Article 4**  
En vigueur étendu

a) Paiement des heures à l'entreprise

Ces heures de participation et de préparation aux réunions seront remboursées à l'entreprise par l'organisation professionnelle patronale de son ressort d'activité signataire du présent accord sur la base du salaire minimum horaire brut conventionnel de classification du salarié, charges patronales comprises dans les limites suivantes :

- les heures de participation aux réunions seront intégralement remboursées à l'entreprise ;
- les heures de préparation des réunions seront remboursées dans la limite de 36 heures par an par organisation syndicale.

A chaque fin de trimestre, l'entreprise adressera à l'organisation professionnelle de son ressort d'activité signataire du présent avenant ou au secrétariat du groupe des 10/CDNA les éléments permettant ce remboursement : niveau de qualification et nombre d'heures.

b) Frais de déplacement

Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge et remboursés à ces salariés par les organisations signataires les ayant désignés et selon les modalités définies par elles.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Les salariés des entreprises de la branche concernés devront informer leur employeur :

- de leur désignation au sein d'une ou des commissions paritaires ou mixtes ;
- de la date des réunions dès réception du calendrier ou de la convocation émanant du secrétariat de la commission, et signer la feuille d'émargement à chaque réunion afin d'éviter toute contestation.

**Article 6**  
En vigueur étendu

L'employeur qui souhaite contester l'utilisation faite des heures de délégation pourra saisir le secrétariat de la convention collective nationale dénommé « Groupe des 10/CDNA » par lettre simple. Le différend sera examiné et arbitré par la commission mixte ou paritaire la plus proche.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier de l'année suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 4 février 2009 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires signé dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires conformément à l'article 8 dudit accord.

Le présent accord deviendra caduc de plein droit en cas de dénonciation ou de dissolution de l'association dénommée APCDNA mise en place par les signataires dans le cadre de l'accord du 4 février 2009 susmentionné. Les heures et frais engagés à la date de la dissolution seront réglés conformément aux dispositions du présent accord.

**Article 8**  
En vigueur étendu

Cet accord suit les mêmes dispositions que les clauses générales de la convention collective nationale susmentionnée en ce qui concerne sa durée, sa révision, sa dénonciation.

**Article 9**  
En vigueur étendu

Toute correspondance concernant le présent accord doit être adressée au « Groupe des 10/CDNA », 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris.

**Article 10**  
En vigueur étendu

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

**Article 11**  
En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministère chargé du travail, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-4 du code du travail.

**Article 12**  
**En vigueur étendu**

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

**Avenant n° 2 du 20 janvier 2010 à l'accord du 4 février 2009 relatif au dialogue social**

SNCAO ;

SNAN ;

CSNEDT ;

CPGA ;

FNDMV ;

CSNEFBCM ;

CSMM ;

FFDDEFB.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

**En vigueur étendu**

Prenant en considération, d'une part, le principe d'égalité de la valeur constitutionnelle résultant des articles 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et de l'article 6 de la Constitution, tel qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation, et, d'autre part, la nécessité impérieuse de maintenir et de poursuivre le dialogue social dans la branche au profit des entreprises de la branche et de mener à bien leurs missions, les signataires de l'accord du 4 février 2009 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme signé dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires conviennent de modifier comme suit les articles 5, 6 et 8 de l'accord du 4 février 2009.

Le paragraphe de l'article 5 « Création d'une association paritaire » concernant le siège social est modifié comme suit :

« Le siège social de ladite association est fixé 45, rue des Petites-Ecuries, Paris 10e, et pourra être modifié par l'association. »

Les autres dispositions de l'article 5 demeurent inchangées.

**Article 6**  
**En vigueur étendu**

L'article 6 est modifié comme suit :

« 15 % de la contribution sont dévolus à l'association paritaire ci-dessus désignée en charge du fonctionnement, du recouvrement de la contribution et de l'ensemble des actions nécessaires au recouvrement de celle-ci.

Le solde, soit 85 %, est réparti dans les proportions suivantes :

- 1 / 3 pour les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national à la date du présent accord ou qui viendraient à l'être ;

- 2 / 3 pour les organisations professionnelles reconnues représentatives des employeurs,

dans le cadre de la négociation collective de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, ses avenants et accords.

Il est précisé que dans le cas où une organisation serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral et de communiquer cette répartition à l'association paritaire des commerces de détail non alimentaires.

Le pourcentage dévolu à l'association paritaire pourra être réexaminé à l'issue de la première année de collecte de la contribution ou à toute autre échéance de collecte si les parties signataires le jugent nécessaire.

La répartition entre les organisations signataires restera en tout état de cause fixée dans les proportions décidées dans le cadre du présent accord, soit 1 / 3 pour le collège salariés et 2 / 3 pour le collège employeurs.

L'adhésion ultérieure à l'accord ne peut donner lieu à des versements rétroactifs. »

**Article 8**  
**En vigueur étendu**

L'article 8 est modifié comme suit :

« Le présent accord prend effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

La première contribution sera due pro rata temporis pour les mois restant à courir sur l'année civile en cours à la date d'extension et sous réserve que l'organisme gestionnaire, l'association paritaire mentionnée à l'article 5 dudit accord, soit constitué.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail.

En cas de dissolution de l'association paritaire, aucun appel de fonds ne pourra être effectué auprès des entreprises dans l'année suivant la dissolution. Les statuts de l'association devront prévoir les modalités de liquidation de l'actif. »

Toutes les autres dispositions de l'accord du 4 février 2009 restent inchangées.

Dispositions finales concernant le présent avenant

Le présent avenant prend effet à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministère chargé du travail, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-4 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## **Accord du 24 mai 2011 relatif à la négociation des entreprises**

Syndicat national des antiquaires négociants en objets d'art, tableaux anciens et modernes ;

Syndicat national du commerce de l'antiquité et de l'occasion ;

Comité professionnel des galeries d'art ;

Chambre syndicale de l'estampe, du dessin et du tableau ;

Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer, bazar et section arts de la table et des cadeaux ;

Chambre syndicale nationale de l'équipement du foyer, bazars et commerces ménagers ;

Fédération des commerces spécialistes des jouets et des produits de l'enfant ;

Fédération nationale des détaillants en maroquinerie et voyage ;

Chambre syndicale des métiers de la musique.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

### **Chapitre Ier Préambule et champ d'application**

#### **Article 1.1**

**En vigueur étendu**

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, ou à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et d'autre part de définir les modalités de validation desdits accords par la commission créée à cet effet.

Les parties signataires souhaitent toutefois rappeler que l'interlocuteur privilégié dans la négociation d'entreprise reste le délégué syndical de l'organisation syndicale représentative. Ce n'est donc qu'à titre exceptionnel et dans les conditions définies légalement que la négociation avec les représentants élus du personnel, ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative peut avoir lieu.

Ils rappellent également qu'un dispositif dérogatoire de négociation est prévu jusqu'au 21 août 2013 (1), dans certaines conditions, avec le représentant de la section syndicale (RSS) conformément à la loi du 20 août 2008.

(1) Termes exclus de l'extension comme contrevenant aux paragraphes II et III de l'article 6 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 24 juillet 2012, art. 1er)

#### **Article 1.2**

**En vigueur étendu**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par les « clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires numéro d'identification idcc : 1517.

### **Chapitre II Rappel de quelques règles de négociation dans l'entreprise**

#### **Article 2.1**

**En vigueur étendu**

Lorsque dans une entreprise ou un établissement au moins un délégué syndical a été désigné conformément aux dispositions du code du travail, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur (art. L. 2142-1 et suivants du code du travail).



## Conditions de validité

Les signataires rappellent qu'un accord d'entreprise ou d'établissement est valable (art. L. 2232-12 du code du travail) :

- s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles ;
- et s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord dans les conditions prévues par l'article L. 2231-8 du code du travail.

Lorsqu'il s'agit d'un accord catégoriel, c'est-à-dire concernant les salariés d'un collège donné, sa validité est subordonnée à sa signature, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège et à l'absence d'opposition de syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages dans le même collège.

### **Article 2.2** En vigueur étendu

Dans les entreprises de plus de 11 salariés, dès lors qu'une ou plusieurs organisations syndicales ont été reconnues représentatives dans la branche, ou au niveau national jusqu'au 21 août 2013, (1) l'entreprise peut mandater un salarié d'une de ces organisations pour négocier un accord.

Cette négociation peut se dérouler dans les entreprises de plus de 11 salariés qui :

- n'ont pas de délégué syndical ;
- n'ont pas d'élus du personnel (un procès-verbal de carence aux élections professionnelles doit être rédigé).

Les accords conclus avec des salariés mandatés ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

L'employeur informera préalablement l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dont il relève de sa décision d'engager des négociations.

## Conditions de validité

L'accord devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. A défaut d'approbation par la majorité des salariés, (2) cet accord est réputé non écrit.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail.  
(Arrêté du 24 juillet 2012, art. 1er)

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-27 du code du travail.  
(Arrêté du 24 juillet 2012, art. 1er)

### **Article 2.3** En vigueur étendu

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche - ou au niveau national jusqu'au 31 décembre 2013 (1) - dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La liste et les coordonnées des organisations syndicales représentatives est en ligne sur le site de l'APCDNA (Association paritaire des commerces de détail non alimentaires) : [www.apcdna.org](http://www.apcdna.org) ou auprès du secrétariat de la délégation patronale dont les coordonnées sont mentionnées à l'article 3.5 du présent accord.

Les accords conclus avec des élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche ou au niveau national jusqu'au 21 août 2013 (2).

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat.

## Conditions de validité

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail. L'accord doit être conclu par des élus (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) qui représentent plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Si l'accord n'est pas conclu avec des élus selon ces conditions, il est réputé non écrit.

L'accord conclu avec des élus doit être transmis à la commission paritaire de branche mise en place par le présent accord qui se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission :

- si la commission ne se prononce pas dans le délai imparti, l'accord est réputé avoir été validé ;
- si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

(1) Termes de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.  
(Arrêté du 24 juillet 2012, art. 1er)

(2) Termes de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.  
(Arrêté du 24 juillet 2012, art. 1er)

### **Chapitre III Commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise**

#### **En vigueur étendu**

Conformément aux dispositions de l'article 2.3 du chapitre II du présent accord, les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale dans les secteurs d'activités couverts par le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires susmentionnée dont le rôle est de valider les accords négociés et conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux.

#### **Article 3.1**

##### **En vigueur étendu**

Les négociations porteront sur les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par les dispositions légales à un accord collectif.

Selon le domaine de l'accord, les signataires de l'accord d'entreprise sont invités à vérifier au préalable auprès des organisations signataires du présent accord de branche si ce domaine n'a pas fait l'objet de clauses particulières (impératives, d'ouverture, supplétives, balai ou optionnelles) dans la branche des commerces de détail non alimentaires.

Les accords d'entreprise conclus avec des élus du personnel ne peuvent déroger aux dispositions de la convention collective que dans un sens plus favorable aux salariés. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du titre II, relatif au temps de travail, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui modifie la hiérarchie des normes et privilégie le niveau de l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du temps travail.

(Arrêté du 24 juillet 2012, art. 1er)

#### **Article 3.2**

##### **En vigueur étendu**

La commission paritaire nationale de validation se prononce sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant et les représentants élus du comité d'entreprise, ou les délégués du personnel ou les membres de la délégation unique du personnel au regard :

- des dispositions légales ;
- des dispositions réglementaires ;
- des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.

#### **Article 3.3**

##### **En vigueur étendu**

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarial comprenant un nombre égal de représentants (titulaire et suppléant) de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche des commerces de détail non alimentaires ;
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants (titulaire et suppléant) à celui du collège salarial des organisations patronales signataires ou ayant adhéré à la convention collective nationale susmentionnée.

Les membres de la commission sont désignés de manière permanente, chaque organisation syndicale ou professionnelle a la possibilité de modifier la désignation de son représentant, titulaire ou suppléant, en informant le secrétariat de la commission au moins 10 jours avant la tenue d'une réunion de la commission.

La présidence de séance est assurée alternativement par chacun des collèges. La première présidence est assurée par le collège employeur.

La commission peut se tenir valablement dès lors que 3 représentants au moins de chaque collège - titulaire ou suppléant - sont présents. Si cette condition n'est pas remplie, une nouvelle commission sera convoquée dans les meilleurs délais.

Afin d'éviter les conflits d'intérêt, lorsqu'un des membres de la commission, du collège salarié ou du collège employeur, est concerné par le dossier soumis à ladite commission en raison de son lien avec l'entreprise, dont il est dirigeant ou qui l'emploie, ce membre ne pourra siéger.

Si la commission ne se prononce pas dans le délai de 4 mois à compter de la saisine de la commission, l'accord est réputé validé.

Les pouvoirs entre les membres des collèges respectifs sont admis.

**Article 3.4**  
En vigueur étendu

Les frais de préparation et de participation à la commission nationale de validation seront pris en charge conformément à l'avenant n° 1 à l'accord du 4 février 2009 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme dans la branche.

**Article 3.5**  
En vigueur étendu

La commission paritaire est saisie par l'employeur ou à défaut par la partie signataire de l'accord la plus diligente.

La saisine doit être effectuée par l'envoi en recommandé avec demande d'avis de réception de la fiche de dépôt dont le modèle figure en annexe I au présent accord auprès du secrétariat de la commission : secrétariat de la commission de validation des accords, Groupe des 10 CDNA (CPNVA), 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, accompagnée de la version papier de l'accord et des pièces nécessaires à son examen conformément à l'article 3.6 du présent chapitre.

Dans le même temps, l'entreprise ou la partie la plus diligente déposera une version électronique de l'accord (et si possible des pièces nécessaires au dossier) à l'adresse courriel suivante : [contact@groupepedes10.org](mailto:contact@groupepedes10.org).

La commission se prononce dans un délai de 4 mois à partir de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

**Article 3.6**  
En vigueur étendu

Les signataires rappellent aux entreprises et aux salariés de la branche que les négociations avec les représentants élus du personnel doivent se dérouler conformément aux dispositions législatives et réglementaires et notamment les articles L. 2232-27 et suivants du code du travail.

La demande de validation de l'accord d'entreprise doit être impérativement accompagnée de :

- un exemplaire original de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel signataire ;
- une copie de l'information préalable de l'employeur de sa décision d'engager des négociations collectives adressée :
  - aux organisations représentatives des salariés reconnues au niveau de la branche des commerces de détail non alimentaires ;
  - ou à défaut au niveau national jusqu'au 21 août 2013 (1) ;
- une fiche de dépôt selon modèle figurant en annexe I signée par l'employeur et les représentants élus du personnel, signataires de l'accord comportant les mentions suivantes :
  - identification de l'entreprise et effectif salariés de l'entreprise au 1er janvier de l'année de signature de l'accord ;
  - mention de l'instance représentative des salariés au sein de laquelle l'accord est signé et nom et fonction des élus dans l'entreprise ;
  - le cas échéant, une copie des documents cités dans l'accord soumis à validation.

Tout dossier incomplet après une relance du secrétariat sera déclaré irrecevable à la date de la réunion de la commission devant procéder à l'examen de l'accord.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.  
(Arrêté du 24 juillet 2012, art. 1er)

**Article 3.7**  
En vigueur étendu

Dans le mois suivant la réception de la demande de validation d'un accord, après relance le cas échéant, le secrétariat de la commission adresse par courrier et/ou courrier électronique selon la présentation de la demande, aux membres désignés de la commission paritaire nationale de validation, une copie du dossier accompagnée des pièces nécessaires à son examen conformément à l'article 3.6 du présent chapitre.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers qui leur sont communiqués.

Au plus tard dans les 3 mois après la réception de la saisine, la commission paritaire nationale de validation se réunira :

- soit dans le cadre d'une réunion paritaire nationale la plus proche selon le calendrier fixé par les partenaires sociaux sous réserve de la mention de cet examen dans la convocation et de l'envoi préalable des pièces du dossier conformément aux dispositions mentionnées ci-dessus ;
- soit dans le cadre d'une réunion de la commission paritaire nationale de validation convoquée spécialement à cet effet. En tout état de cause, en présence d'au moins 2 demandes de validation dans le même temps, cette formule sera automatiquement appliquée.

**Article 3.8**  
En vigueur étendu

a) Irrecevabilité

Les demandes n'entrant pas dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires seront déclarées irrecevables par la commission.

Tout dossier ne comportant pas les pièces nécessaires à son examen sera déclaré irrecevable par la commission.

b) Validation

La commission validera la demande si l'accord remplit les conditions suivantes :

- il est conforme aux dispositions légales ;

- il est conforme aux dispositions réglementaires ;
- il est conforme aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ;
- il obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés dans chacun des collèges. En cas de désaccord, la demande de validation est rejetée.

c) Décisions de la commission

Les votes s'effectuent à main levée par collège. Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés dans chaque collège :

- si la commission ne se prononce pas dans le délai imparti, l'accord est réputé validé ;
- si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

La commission rédige un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

d) Notification de la décision

La décision de la commission paritaire nationale de validation est notifiée à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours suivant la date de la réunion où il a été examiné.

e) Dépôt des accords d'entreprise

En application de l'article L. 2232-28 du code du travail, pour entrer en vigueur, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

**Article 3.9**

En vigueur étendu

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord de branche sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

**Article 3.10**

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de l'administration.

Toute réception de dossier avant l'entrée en vigueur du présent accord est irrecevable par la commission. Dans ce cas, les dispositions de L. 2232-21 du code du travail demeurent applicables : si la commission se prononce dans un délai de 4 mois à partir de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception, l'accord est réputé validé.

**Article 3.11**

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires à tout moment avec un préavis de 6 mois en motivant cette dénonciation par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ces conditions, la commission paritaire de la branche examinera les conséquences de cette dénonciation et prendra les mesures qu'elle jugera nécessaires.

**Article 3.12**

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministère chargé du travail, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-4 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

**Annexe**

En vigueur étendu

Annexe

<b>Fiche de dépôt d'un dossier à soumettre à la commission paritaire nationale de validation des accords (CPNVA)</b>
Attention : un dossier incomplet ne peut être validé
L'entreprise : .....
Adresse : ..... .....
Code NAF : [.....][...] (4 chiffres, 1 lettre)
Effectif équivalent temps plein : Hommes : Femmes :

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.
Nom de la personne à contacter :
? Représentant de l'entreprise :
Téléphone : ..... Fax : .....
? Représentant les salariés :
Téléphone : ..... Fax : .....

A compléter par l'entreprise et à retourner au secrétariat de la commission paritaire nationale de validation des accords par courrier recommandé avec avis de réception : Groupe des 10 CDNA, secrétariat de la CPNVA, 45, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, ainsi qu'une version électronique à contact@groupepedes10.org.

La version papier du dépôt comportant à peine de nullité les documents suivants :

- la présente fiche dûment complétée ;
- la liste comportant le nom et la fonction des élus dans l'entreprise signataires de l'accord et la mention de l'instance représentative (comité d'entreprise, délégation unique du personnel, délégués du personnel) ;
- la copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus ;
- la copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation ;
- la copie de l'information préalable à chaque organisation syndicale de la décision d'engager des négociations.

### **Accord du 31 janvier 2012 relatif à la désignation de l'OPCA et à la création d'une section paritaire professionnelle**

Le SNCAO ;

Le SNAN ;

La CSNEDT ;

La CPGA ;

La FNDMV ;

La CSNEFBCM ;

La CSMM ;

La FFDDEFB ;

La FCSJPE,

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

#### En vigueur étendu

Considérant les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;

Considérant l'accord relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle signé dans la branche des commerces de détail non alimentaires le 29 novembre 2004 ;

Considérant l'agrément par arrêté du 9 novembre 2011, paru au Journal officiel du 4 décembre 2011, de l'organisme paritaire collecteur des entreprises relevant du secteur du commerce et de la distribution FORCO ;

Considérant les nouvelles instances et instruments introduits par ladite loi du 24 novembre 2009 ;

Considérant l'avenant n° 12 juin 2011 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans la branche ;

Considérant enfin l'article R. 6332-16 du code du travail,

les partenaires sociaux signataires du présent accord décident d'améliorer l'efficacité des moyens déjà mis en oeuvre en matière de formation professionnelle au profit des entreprises et des salariés de la branche des commerces de détail non alimentaires (CDNA) et s'engagent à réviser dans les meilleurs délais l'accord de branche du 29 novembre 2004 au regard des nouvelles dispositions légales.

Dans cet esprit, les signataires :

- confirment que la CPNEFP est l'organe d'orientation de la politique de la branche en matière d'emploi et de formation ;

- désignent l'OPCA FORCO comme organisme collecteur des fonds de formation de la branche ;

- désignent l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO en qualité d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;

- demandent au conseil d'administration du FORCO la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) pour la branche des commerces de détail non alimentaires (CDNA) qui aura notamment en charge :

- de recommander les priorités (publics/ formation) pour la gestion des fonds du plan de formation des sections financières des entreprises de moins de 50 salariés ;

- (1) de définir des priorités de formations et des règles de prise en charge au titre des fonds du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus et des fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA en cohérence avec l'accord de branche et les avis et orientations de la CPNEFP.

La SPP veillera à ce que les orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'OPCA au regard de l'équilibre des fonds gérés.

Les membres de la SPP seront désignés parmi les membres de la CPNEFP de la branche.

Le présent accord est conclu dans le cadre du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (idcc 1517). Il prend effet à sa signature et sera notifié au conseil d'administration du FORCO pour faire valoir la demande de la branche de créer au sein de l'OPCA désigné une section paritaire professionnelle.

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

(1) Point étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles sont définies par l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 7 août 2012, art. 1er)

## **Accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle**

SNCAO ;

SNAN ;

CSNEDT ;

CPGA ;

FNDMV ;

CSNEFBCM ;

CSMM ;

FFDDEFB ;

FCSJPE.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

### **En vigueur étendu**

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 29 novembre 2004 et ses avenants relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires (CDNA), dits « groupe des 10 ».

Considérant l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 ;

Considérant les dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires du présent accord :

- conviennent de maintenir les dispositions de l'accord du 6 octobre 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » ;

- confirment les dispositions de l'accord du 31 janvier 2012 relatif à la désignation de l'OPCA FORCO et à la création d'une section paritaire professionnelle des commerces de détail non alimentaires ;

- et conviennent des dispositions et orientations qui suivent.

### **Préambule**

Article 6311-1 du code du travail : « La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance. »

Les signataires considèrent que la formation est un axe prioritaire dans la branche et recommandent aux entreprises de :

- favoriser l'insertion ou la réinsertion des publics visés prioritaires et/ ou définis par la branche ;
- donner une formation et une pratique professionnelle permettant de trouver un emploi ou de se maintenir dans un emploi ;
- favoriser l'acquisition d'un niveau de compétences permettant d'assurer l'emploi et le transfert de compétences du salarié afin d'occuper un emploi dans l'entreprise ou dans une des entreprises de la branche ;
- préserver l'emploi des salariés des entreprises des commerces de détail non alimentaires en accompagnant l'évolution des emplois et des métiers de la branche ;
- faciliter l'insertion professionnelle dans la branche des personnes handicapées et des autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi, par toute action :

- d'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
- de participation au développement des compétences des salariés ;
- de préformation et de préparation à l'emploi individuelle ou collective ;
- de promotion ;
- de prévention, afin de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises ;
- de conversion, pour permettre aux salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles lorsque l'entreprise est fragilisée ;
- d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances : permettant aux salariés de réaliser un bilan de compétences susceptible de précéder une action de formation proprement dite ou de faire valider les acquis de leur expérience ;
- de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

L'accès des salariés à ces actions de formation professionnelle continue est assuré à :

- l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
- l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation (CIF) ;
- l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Les employeurs s'efforceront d'articuler tous les dispositifs de la formation pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur formation tout au long de leur vie, notamment par l'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE).

A cet effet, lors de l'embauche, le salarié doit être informé de son droit à demander, à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, la réalisation d'un bilan d'étape professionnel. Ce bilan est demandé à l'initiative du salarié ; il peut être renouvelé tous les 5 ans toujours à l'initiative du salarié.

Dans les entreprises ou les groupes employant au moins 50 salariés, cet entretien professionnel est obligatoirement réalisé pour les salariés âgés de plus de 45 ans, dans l'année qui suit le 45e anniversaire du salarié (voir titre V du présent accord).

## **Titre Ier Champ d'application. - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche**

### **Article 1er** En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (idcc 1517).

### **Article 2** En vigueur étendu

Les parties signataires désignent l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO en qualité d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche sont définies comme suit.

Afin d'analyser les évolutions des métiers et des emplois au sein des entreprises de la branche et d'anticiper notamment sur les besoins en formation, les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil d'analyse et de veille. Ainsi, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce de détail non alimentaire a pour missions :

- de fournir des diagnostics et des états des lieux sur l'emploi et la formation dans le secteur. De fournir la liste des diplômes, des titres et des qualifications tels que prévu par la loi ;
- d'assurer une veille quant à l'évolution des métiers et des emplois et des qualifications ;
- de développer la prospective en matière d'emploi, de métiers et de formation au sein de la branche, afin de permettre de définir les priorités de formation et d'adapter ou de créer les dispositifs de formation nécessaires aux besoins des entreprises et des salariés.

Ainsi, les productions de l'observatoire permettront, d'une part, une analyse actualisée annuellement des principaux indicateurs sur l'emploi et la formation ainsi que, d'autre part, l'animation des réflexions prospectives au sein de la branche.

#### a) Tableau de bord

Il s'agit de produire année par année la description de la population salariée, des emplois et de l'utilisation du dispositif formation. Cette présentation devra permettre la compréhension des évolutions.

#### b) Prospective des métiers

Des enquêtes spécifiques visant des métiers prioritaires pour la branche pourront être conduites afin de mieux comprendre les changements et d'anticiper les nécessaires évolutions des métiers et des formations qui leur correspondent. Il s'agira d'identifier les facteurs d'évolution qui influent sur les métiers et d'en analyser les conséquences.

#### c) Etudes sectorielles

Des études transversales aux métiers du commerce permettront de fixer un cadre de référence aux analyses de branche. Ces études seront conduites en fonction de l'actualité.

Un cahier des charges indiquera les attentes de la branche et sera annuellement révisé. Les aspects budgétaires seront également précisés par le cahier des charges.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du commerce de détail non alimentaire constitue le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif du commerce.

Une réunion sera consacrée au moins une fois par an à définir ou à mettre à jour le cahier des charges de l'observatoire et d'examiner les productions.

## **Titre II Plan de formation de l'entreprise**

### **Article 3** En vigueur étendu

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Le plan de formation est divisé en deux types d'actions.

#### 1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi (catégorie 1)

Ces actions visent l'acquisition de compétences pour l'exécution du contrat de travail du salarié directement exploitables dans le cadre de ses fonctions ou correspondant à l'évolution ou la modification des fonctions du salarié.

Les actions de formation sont exclusivement réalisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

#### 2. Actions de développement des compétences (catégorie 2)

Ces actions visent l'acquisition de savoirs qui ne sont pas requis pour l'exécution du contrat de travail du salarié. Elles participent à l'évolution de la qualification du salarié et au développement de ses connaissances. Elle donne lieu à une reconnaissance de l'entreprise.

Ces actions se déroulent en principe pendant le temps de travail. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent être réalisées hors du temps de travail, en tout ou partie.

##### a) Déroulement pendant le temps de travail

Ces actions donnent lieu au maintien de la rémunération lorsqu'elles se déroulent sur le temps de travail.

##### b) Déroulement hors du temps de travail

Sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, ces actions peuvent se dérouler hors du temps de travail :

- dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;

- ou dans la limite de 5 % de leur forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord écrit peut être dénoncé dans les 8 jours qui suivent sa conclusion.

L'entreprise doit définir avant le départ du salarié et avec l'intéressé les engagements auxquels elle souscrit dès lors qu'il aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ;

- sur l'attribution de la classification conventionnelle correspondant à l'emploi occupé ;

- sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

L'employeur indemnise le salarié au titre des heures de formation suivies en dehors du temps de travail par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales et imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pour ces actions, le refus du salarié d'y participer ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

## **Titre III Contrat et période de professionnalisation**

### En vigueur étendu

Dans le respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tout salarié engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation (RNCP) ;

2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

La qualification professionnelle s'acquiert par la professionnalisation en contrat ou en période.

### **Sous-titre Ier Modalités d'application communes aux deux dispositifs**

#### **Article 4** En vigueur étendu

Le nombre de salariés bénéficiaires simultanément d'un contrat ou d'une période de professionnalisation est limité par entreprise ou par établissement selon son effectif équivalent temps plein (ETP) :



- établissement de 1 à 5 salariés : 3 salariés en formation ;
- établissement de 6 à 15 salariés : 5 salariés en formation ;
- établissement de 16 à 25 salariés : 8 salariés en formation ;
- établissement de plus de 25 salariés : 10 salariés en formation.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

## **Article 5** En vigueur étendu

Dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais d'hébergement et de transport) seront pris en charge par l'OPCA désigné par la branche, après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base du forfait horaire défini :

- par accord de branche ;
- ou, à défaut, par les dispositions législatives et réglementaires.

Les forfaits horaires définis par la branche peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné au regard de la préservation des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et des orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. (1)

Les frais liés aux formations de tuteur et à l'exercice des missions tutorales sont imputables selon des plafonds mensuels et durées respectivement définis par les dispositions législatives et réglementaires. Les OPCA sont expressément autorisés par le code du travail à moduler, le cas échéant, de façon plus restrictive les conditions de prise en charge définies par les textes.

Les entreprises assujetties au présent accord sont invitées à consulter le conseiller en formation de l'OPCA désigné par la branche pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période.

Les parties signataires rappellent à cet effet que :

- l'OPCA désigné par la branche est habilité à prendre en charge les dépenses de formation engagées pour assurer le tutorat des salariés sous contrat de professionnalisation ou en périodes de professionnalisation. La personne formée en qualité de tuteur ouvre droit à l'aide, dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur ;
- l'OPCA désigné par la branche peut également financer les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, la prise en charge à laquelle l'entreprise peut prétendre étant déterminée par l'OPCA dans les conditions fixées par les dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

## **Article 6** En vigueur étendu

Les entreprises de la branche, conscientes de l'importance du tutorat et de la formation des tuteurs, décident de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

L'entreprise s'assure de la compétence des tuteurs et veille à leur formation éventuelle.

Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise.

Le tuteur doit être une personne volontaire et disposer du temps et des compétences nécessaires au suivi des personnes. La fonction ne doit entraîner ni une surcharge de travail ni une baisse de rémunération notamment sur les éléments variables.

Dans le cadre de la période de professionnalisation ou du contrat de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tuteur salarié de l'entreprise ou de l'établissement doit :

- soit être titulaire d'un diplôme équivalent avec le diplôme préparé ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- et être classé dans un échelon supérieur à celui du salarié en professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats et périodes ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation de la progression des salariés et de la formation.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de deux personnes en contrat ou en période de professionnalisation en même temps.

## **Article 7** En vigueur étendu

Dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, le salarié accédera en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et dans ce cas se verra attribuer le niveau de classification conventionnelle correspondant. Il ne pourra pas être classé au niveau I de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

## Sous-titre II Modalités relatives au contrat de professionnalisation

### Article 8 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle,

et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

### Article 9 En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

### Article 10 En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée :

a) Contrat à durée déterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée, l'action de professionnalisation est l'objet du contrat et en dicte sa durée. Les organisations patronales signataires incitent les entreprises à proposer aux titulaires à l'issue du contrat de professionnalisation à durée déterminée un emploi sous contrat à durée indéterminée - dans ce cas le contrat ne prévoit pas de période d'essai et reprend l'ancienneté du salarié - ou à favoriser l'insertion dans une autre entreprise de la branche.

b) Contrat à durée indéterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début du contrat.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale de 6 à 12 mois.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois :

- pour permettre au titulaire du contrat n'ayant pas de qualification ou une qualification sans lien avec l'activité de l'entreprise d'intégrer celle-ci dans de bonnes conditions de réussite ;

- pour permettre au titulaire d'acquérir une qualification complémentaire reconnue par la convention collective nationale ;

- ou lorsque la nature des qualifications visées à l'article 8 l'exige.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation sont au minimum comprises entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être étendue au-delà de 25 % :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;

- ou pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues (titres ou diplômes inscrits au RNCP, voir art. 8) ;

- ou lorsque la nature des qualifications l'exige.

La prise en charge se fera par l'OPCA désigné par la branche sous réserve des financements nécessaires.

L'employeur s'engage à assurer ou à faire suivre la formation permettant au titulaire du contrat d'acquérir la qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif. L'emploi occupé pendant la durée de ce contrat doit être en lien direct avec la qualification visée et concourir à l'acquisition de savoir-faire.

Le salarié s'engage pour sa part à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. En cas d'absence prolongée injustifiée aux actions de formation, le contrat de professionnalisation peut être rompu par l'employeur.

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat de professionnalisation (voir titre II, sous-titre Ier « Modalités d'applications communes aux deux dispositifs », art. 6 « Tutorat »).

#### 10.1. Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois chez le même employeur :

- si le bénéficiaire a obtenu la qualification lors du premier contrat et souhaite préparer la qualification supérieure ou complémentaire dans le cadre d'un second contrat ;

- si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée en raison d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un accident du travail, d'une maladie

professionnelle ou de la défaillance de l'organisme de formation.

**Article 11**  
En vigueur étendu

Personnes âgées de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel du niveau I ou du salaire minimum de croissance s'il est supérieur, variable selon l'âge, le niveau de formation et la durée du contrat :

(En pourcentage.)

NIVEAU DE QUALIFICATION dont le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MINIMAL DES BENEFICIAIRES (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Au premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué			
	1re année	2e année	1re année	2e année
Inférieur au bac professionnel	55	65	70	80
Au moins égal au bac professionnel (2)	65	75	80	90

(1) En pourcentage du salaire minimum conventionnel du niveau I en vigueur au jour de la prise d'effet du contrat ou du salaire minimum de croissance si celui-ci est supérieur.  
(2) Ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Personnes âgées d'au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue pour le niveau hiérarchique correspondant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, ni au salaire minimum de croissance.

Pour la deuxième année, la rémunération minimale ne pourra être inférieure à 95 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

**Sous-titre III Modalités relatives à la période de professionnalisation**

En vigueur étendu

En cohérence avec l'objectif de la formation, les modalités et la durée de la période de professionnalisation doivent être définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié bénéficiaire.

**Article 12**  
En vigueur étendu

La période de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de faciliter son évolution professionnelle ou préserver son emploi au sein de l'entreprise ou l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.

L'acquisition des qualifications correspondant aux besoins prévisibles à court ou moyen terme telles que prévues au premier paragraphe de l'article 8 du présent accord sont :

- 1o Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- 2o Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
- 3o Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNEFP, ou s'inscrivent dans une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

**Article 13**  
En vigueur étendu

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

13.1. Publics prioritaires

Sont plus particulièrement considérés comme publics prioritaires :

- les salariés dont la qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou conformément aux priorités définies par la

branche ou par l'OPCA désigné ;

- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés à temps partiel ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail notamment les travailleurs handicapés ;
- les salariés titulaire d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un tuteur volontaire doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire en période de professionnalisation (voir titre III, art. 6 « Tutorat »).

#### **Article 14**

En vigueur étendu

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée par les dispositions législatives et réglementaires.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### **Article 15**

En vigueur étendu

##### 15.1. Déroulement de la période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation, à l'initiative de l'employeur, se déroulent pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

##### 15.2. Déroulement de la période de professionnalisation hors du temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- a) A l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF, en accord avec son employeur (voir titre IV « DIF ») ;
- b) A l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, s'il s'agit d'une action de développement des compétences.

Sont dans ce cas considérés également comme public prioritaire (voir art. 13.1) les salariés :

- ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise changeant de filière professionnelle ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Un salarié peut demander à bénéficier pour une action de formation à la fois des heures acquises au titre du DIF et d'une période de professionnalisation : par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile.

Dans ce cas, les engagements que l'entreprise doit prendre avant le départ du salarié sont renforcés. Ils sont identiques à ceux prévus pour les actions de développement des compétences se déroulant en dehors du temps de travail (voir titre II « Plan de formation »). Ils doivent porter sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant à la qualification acquise et sur l'attribution de la classification correspondante, ainsi que sur les modalités de prise en compte des efforts du salarié.

### **Titre IV droit individuel à la formation (DIF)**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

##### 16.1. Bénéficiaires

Chaque salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a droit au titre du DIF à 20 heures de formation par an. Afin de permettre aux salariés à temps partiel des entreprises de la branche de suivre dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet des actions de formation, les salariés à temps partiel bénéficiant d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 25 heures hebdomadaires ou ayant travaillé au moins 1 175 heures sur l'année ont le même droit à DIF de 20 heures de formation par an.

Cette durée est calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel dont la durée du contrat de travail est inférieure à 25 heures hebdomadaires et ayant travaillé moins de 1 175 heures sur l'année.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF pro rata temporis. Ce droit est ouvert si le salarié justifie de 4 mois d'ancienneté sous contrat à durée déterminée dans l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois. Ils bénéficient des mêmes dispositions que les autres salariés (formation en principe en dehors du temps de travail, etc.).

##### 16.2. Ouverture du droit à DIF

Le droit à DIF s'acquiert au terme d'une année entière, à terme échu, en fonction de la date d'ouverture du droit.

La date d'ouverture du droit à DIF est fixée à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de 6 ans dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années pour les salariés à temps partiel.

### 16.3. Mise en oeuvre et financement du DIF

L'employeur doit informer chaque année par écrit le salarié du nombre d'heures acquis au titre du DIF.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur. Le choix de l'action de formation doit faire l'objet d'un accord écrit entre salarié et employeur notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Lorsque le salarié demande à bénéficier de son droit à DIF, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai est assimilée à une acceptation de la demande.

#### Actions prioritaires de branche

Les actions de formation dites prioritaires et les taux de prise en charge par l'OPCA désigné sont définis par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les taux horaires et plafonds de prise en charge peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » et en application des orientations définies par la CPNEFP de la branche. (1)

Les entreprises sont invitées à consulter l'OPCA désigné ou les organisations signataires pour connaître les actions prioritaires et taux en vigueur dans la branche au moment de la mise en oeuvre de l'action DIF.

Seuls les coûts pédagogiques sont financés sur les fonds de la professionnalisation dans la limite des plafonds définis.

En cas de désaccord durant deux exercices civils consécutifs, le FONGECIF dont relève l'entreprise peut assurer la prise en charge de l'action de formation sous réserve que cette action entre dans les priorités fixées par le FONGECIF. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

### 16.4. Déroulement du DIF en dehors du temps de travail

Le DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail dans ce cas l'employeur verse une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. L'allocation est exonérée des cotisations sociales et imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Un salarié peut demander à bénéficier pour une action de formation réalisée hors temps de travail à la fois des heures acquises au titre du DIF et d'une période de professionnalisation celle-ci dans la limite de 80 heures par année civile (voir titre III « Modalités relatives à la période de professionnalisation »).

### 16.5. Déroulement du DIF pendant le temps de travail

Si le salarié choisit une action de formation relevant des priorités définies par la branche (actions prioritaires de branche) conformément au paragraphe 16.3 et sous réserve que cette action de formation :

a) Ait fait l'objet d'un accord de l'employeur ;

b) Soit en rapport direct avec l'activité professionnelle du salarié,

l'action DIF se déroule sur le temps de travail et dans ce cas il y a maintien de la rémunération du salarié.

### 16.6. Portabilité du droit individuel à la formation

En application des dispositions des articles L. 6323-17 et suivants du code du travail, le droit Individuel à la formation est un droit dit « portable ».

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, il peut demander avant son départ à utiliser le solde du DIF dont il dispose pour financer une formation.

a) En cas de licenciement pour motif personnel sauf licenciement pour faute lourde

L'employeur doit mentionner obligatoirement dans la lettre de licenciement les droits à DIF acquis par le salarié licencié et notamment la possibilité d'en demander le bénéfice pendant son préavis.

La demande du salarié pour bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation doit être formulée avant la fin de son préavis.

Dans ce cas, cette action est financée par la somme correspondant au nombre d'heures de DIF acquis et non utilisé multiplié par le montant forfaitaire fixé par les dispositions législatives et réglementaires.

En l'absence de demande du salarié avant la fin de son préavis, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

b) En cas de rupture conventionnelle

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit à DIF.

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié.

Le financement de la formation est fixé à hauteur de l'accord entre l'employeur et le salarié.

c) En cas de démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit à DIF.

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié.

En cas d'acceptation, l'action du DIF devra être engagée avant la fin du préavis.

La prise en charge de l'intégralité du coût de la formation peut être effectuée par l'employeur si accord.

d) En cas de départ en retraite

Le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

e) En cas de licenciement économique et d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnel (CSP) (2)

Après acceptation du salarié, l'employeur verse à Pôle emploi une somme correspondant au montant de l'allocation de formation (égale à 50 % de la rémunération

nette horaire de référence du salarié concerné) multiplié par le nombre d'heures acquises par le salarié au moment de la rupture de son contrat de travail. Ce versement à Pôle emploi a pour effet de solder le droit à DIF du salarié.

En cas de refus du contrat de sécurisation professionnel par le salarié, la procédure est identique à celle prévu en cas de licenciement pour motif personnel.

f) En cas de licenciement pour faute lourde

Le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

#### 16.7. Autres dispositifs de la portabilité si la rupture ouvre droit à l'assurance chômage

La portabilité du DIF est acquise si la rupture ouvre droit à l'assurance chômage et notamment dans les cas suivants :

- démission légitime ;
- fin d'un contrat à durée déterminée lorsque le salarié bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) attribuée après 4 mois d'activité salariée au cours de 28 ou 36 mois précédant la fin du contrat de travail.

#### 16.8. Mention dans le certificat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur doit mentionner dans le certificat de travail le solde des heures DIF dont bénéficie le salarié et la sommes forfaitaire correspondante ainsi que l'OPCA compétent désigné par la branche du ressort de l'entreprise.

#### 16.9. Commission de suivi du DIF

Les parties conviennent d'analyser au moins une fois an, dans le cadre d'une réunion de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, l'évolution dans la branche de l'utilisation des droits à DIF, de son application dans les entreprises et de son financement, eu égard notamment aux actions prioritaires définies par la branche.

(1) Le deuxième alinéa du premier point de l'article 16-3 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012-art. 1)

(2) Le e de l'article 16-6 est étendu sous réserve des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 1233-67.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

## **Titre V Entretien de SECONDE partie de carrière**

### **Article 17** En vigueur étendu

#### 17.1. Mise en oeuvre

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière dès lors qu'il a atteint l'âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il est différent de l'entretien professionnel.

Dans les entreprises ou groupe employant au moins 50 salariés, cet entretien de seconde partie de carrière est obligatoirement mis en oeuvre à l'initiative de l'employeur (ou du responsable hiérarchique qui aura été formé à cet effet).

L'entretien de seconde partie de carrière est renouvelé au moins tous les 5 ans :

- à l'initiative du salarié ;
- obligatoirement à l'initiative de l'employeur dans les entreprises ou groupe employant au moins 50 salariés.

#### 17.2. Objectif et déroulement

L'entretien de seconde partie de carrière a pour objectif de faire le point avec le salarié sur :

- ses compétences ;
- sa situation dans l'entreprise ;
- les opportunités de poste au sein de l'entreprise ;
- son évolution professionnelle en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise par ce salarié ;
- ses besoins en formation et les moyens d'accès mis à sa disposition (utilisation du droit individuel à la formation, validation des acquis de l'expérience, périodes de professionnalisation, mise en relation avec l'OPCA de la branche...) ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire.

Le formalisme de cet entretien est laissé au choix de l'employeur. L'entretien se déroule pendant le temps de travail et pourra prévoir éventuellement un aménagement des conditions d'emploi du salarié et/ou la réalisation d'un bilan de compétences.

Si elles existent dans l'entreprise, les institutions représentatives du personnel sont informées des modalités de mises en oeuvre de l'entretien de seconde partie de carrière.

L'entretien de deuxième partie de carrière est distinct du bilan d'étape professionnel et de tout entretien d'évaluation.

## **Titre VI Bilan de compétences**

### **Article 18**

En vigueur étendu

La mise en oeuvre du bilan de compétences est basée sur le volontariat du salarié et doit répondre aux exigences des dispositions législatives et réglementaires. Il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise.

Le bilan de compétences permet au salarié :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- de gérer ses ressources personnelles ;
- d'organiser ses priorités professionnelles ;
- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être suivie à l'initiative de l'entreprise (elle est alors inscrite dans son plan de formation) ou du salarié (dans le cadre du congé de bilan de compétences).

Le bilan de compétences est basé sur le volontariat du salarié ; il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique (congé de bilan de compétences, DIF) ou dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le salarié est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l'employeur, ni à un tiers sauf accord du salarié.

Les entreprises se reporteront aux dispositions législatives et réglementaires, et notamment les articles L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du code du travail.

## **Titre VII Validation des acquis de l'expérience**

### **Article 19**

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ou bénévole. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

Seules les certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont accessibles par la validation des acquis de l'expérience. Pour le (ou les) certificat(s) de qualification professionnelle reconnu(s) par la branche, une inscription à ce répertoire sera demandée.

L'employeur peut proposer la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du plan de formation.

Le droit individuel à la formation (DIF) peut également être utilisé pour financer la VAE ; l'action VAE est à ce titre considérée comme une action prioritaire dans la branche.

Le salarié bénéficie dans ce cadre d'une autorisation d'absence qui lui permet de faire reconnaître, officiellement, les compétences et/ou les connaissances qu'il a pu acquérir tout au long de sa vie.

### 19.1. Bénéficiaires

Toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, a accès au dispositif VAE. Il est particulièrement adapté à la problématique des seniors.

Les salariés en contrat à durée déterminée doivent justifier de 24 mois, consécutifs ou non, d'activités salariées dans les 5 dernières années dont 4 mois en CDD, au cours des 12 derniers mois.

## **Titre VIII Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle**

### **Article 20**

En vigueur étendu

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une contribution des entreprises fixée par les dispositions législatives et réglementaires en pourcentage de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise (taux minimal).

### 20.1. Entreprises de moins de 10 salariés

La totalité de la contribution légale est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche, soit :

- 0,55 % de la masse salariale annuelle brute répartis à hauteur de :
- 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation, et plus particulièrement des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

## 20.2. Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

La contribution légale des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale annuelle brute. Le versement minimum obligatoirement versé à l'OPCA désigné par la branche est fixé à :

- 0,15 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement en priorité :
- des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
- et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

## 20.3. Entreprises de 20 salariés et plus

La contribution légale des entreprises de 20 salariés et plus est fixée à 1,6 % de la masse salariale annuelle brute. Le versement minimum obligatoirement versé à l'OPCA désigné par la branche est fixé à :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement en priorité :
- des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
- et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

L'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation. (1)

Entreprises de moins de 10 salariés		Entreprises de 10 à moins de 20 salariés		Entreprises de 20 salariés et plus		
0,55 %		1,05 %		1,60 %		
Répartition de la contribution : plan de formation, financement de la professionnalisation, droit individuel à la formation, financement du congé individuel de formation						
Plan	Professionalisation et DIF	Plan	Professionalisation et DIF	Plan	Professionalisation et DIF	CIF
0,40 %	0,15 %	0,90 %	0,15 %	0,90 %	0,50 %	0,20 %
Versement à l'OPCA désigné par la branche						
Totalité de la contribution		Minimum 0,15 % de la masse salariale annuelle brute + 10 % du 0,90 %		Minimum 0,50 % de la masse salariale annuelle brute + 10 % du 0,90 %		OPACIF
CIF CDD 1 % FONGECIF		CIF CDD 1 % OPACIF		CIF CDD 1 % OPACIF		
(*) Plus 1 % CIF-CDD dû par toute entreprise employant des CDD quel que soit l'effectif.						

(1) Le troisième alinéa de l'article 20-3 est étendu sous réserve des dispositions des articles R. 6332-47 et R. 6331-14 du code du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

## Titre IX Dispositions diverses

### Article 21

#### En vigueur étendu

Les dispositions du présent article 21 se substituent aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 6 octobre 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » (CQP « Jeux jouets ») dans la branche.

« Le taux de prise en charge par l'OPCA désigné du CQP « Jeux jouets » est défini par accord de branche.

Les taux horaires et plafonds de prise en charge peuvent faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche constituée au sein de l'OPCA désigné pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable " professionnalisation " et des orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (1).

Les entreprises sont invitées à consulter l'OPCA désigné ou les organisations signataires pour connaître le taux en vigueur dans la branche au moment de la mise en oeuvre de l'action. »

(1) Alinéa étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail (arrêté du 31 décembre 2012, art. 1er).

### Article 22

#### En vigueur étendu



Afin d'accompagner la politique de développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et interprofessionnelle (CQPI) dans la branche, les parties signataires conviennent que les dépenses afférentes aux frais de fonctionnement des jurys des CQP ou CQPI validés - où qui viendraient à être validés par la branche - et qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue seront pris en charge dans les conditions définies au présent article.

#### 22.1. Conditions relatives au CQP :

- certificat de qualification professionnelle créé et validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité couverts par la présente convention collective nationale ;
- certification de qualification interprofessionnelle et module supplémentaire éventuel validé par la CPNEFP dans le cadre de l'un des secteurs d'activité,

et :

- inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnu au niveau de la convention collective nationale (annexe « Classifications » ou accord ultérieur).

Ces frais seront pris en charge y compris pour les participants au jury d'un CQP ou CQPI délivré dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

#### 22.2. Imputabilité des frais pris en charge

Lorsqu'un salarié d'une entreprise de la branche est amené à participer au jury des CQP ou CQPI, les frais seront pris en charge selon les modalités ci-après :

- Par l'OPCA désigné par la branche sous réserve de ses équilibres financiers : les formations et l'accompagnement des membres du jury et des professionnels évaluateurs, en lien avec leur mission au sein du jury ;
- Par les organisations patronales qui les auront désignées : l'entreprise du salarié participant pourra demander auprès de l'organisation patronale de son ressort d'activité le remboursement des salaires et charges des participants au jury dans les limites du minimum conventionnel de leur niveau hiérarchique en vigueur au 1er janvier de l'année du jury et dans les limites d'un plafond de 14 heures par session d'examen.
- Par les organisations représentatives des salariés : les frais de déplacement et d'hébergement dans les limites qu'elles auront fixées.

Les conditions de prise en charge de tout autre frais engagé par les représentants des organisations représentatives des salariés sont définies par les clauses générales de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

### Article 23

#### En vigueur étendu

Les institutions représentatives du personnel (IRP) doivent être consultées selon les termes prévus par le code du travail dans ses différentes dispositions (art. 2323-34 et suivants du code du travail).

Les parties signataires rappellent que le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Hormis cette consultation, deux réunions spécifiques au moins ont lieu sur le thème de la formation :

- la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus l'article D. 2323-5 du code du travail ;
- la deuxième réunion concerne le plan de formation de l'entreprise, les conditions de mise en oeuvre du DIF et des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

Ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours.

Dans le cas où il n'existe pas de comité d'entreprise en raison d'un procès-verbal de carence, les délégués du personnel sont consultés sur les orientations générales de la formation professionnelle dans l'entreprise et le plan de formation.

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en oeuvre du DIF. Les documents remis au comité d'entreprise précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur au titre du plan de formation, en distinguant chaque action selon sa nature.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

### Article 24

#### En vigueur étendu

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises, conformément à la loi et aux dispositions de la convention collective, qu'elles doivent :

- veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail ;
- garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, de conditions de travail et de rémunération et par voie de conséquence de droits à la retraite ;
- d'offrir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité aux femmes et aux hommes y compris par la formation.

En conséquence, cet accord s'applique sans distinction de sexe pour toutes les catégories de personnel.

### Article 25

#### En vigueur étendu

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, aucun accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger à ses dispositions sauf dispositions plus favorables.

### Article 26

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les signataires conviennent d'une négociation triennale sur les dispositifs de la formation professionnelle dans la branche.

#### Article 27

En vigueur étendu

##### 27.1. Dépôt

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

##### 27.2. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature.

##### 27.3. Extension

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

### **Avenant n° 1 du 9 mai 2012 à l'accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle**

SNCAO ;

SNAN ;

CSNEDT ;

CPGA ;

FNDMV ;

CSNEFBCM ;

CSMM ;

FFDDEFB ;

FCSJPE.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Vu l'accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires se substituant à l'accord du 24 novembre 2004 et ses avenants ;

Vu l'accord du 6 octobre 2006 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » ; les signataires du présent avenant confirment les dispositifs suivants fixés dans la branche à dater du 9 mai 2012.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les actions prioritaires DIF dans les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires au titre du DIF sont les suivantes :

- langues ;
- bureautique ;
- animation d'équipe ;
- décoration et vitrine ;
- comptabilité ;
- création et reprise d'entreprise ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les signataires décident d'instituer deux plafonds horaires pour les actions retenues au titre du DIF prioritaire :

- pour les actions prioritaires DIF suivantes :

- langues ;
  - création et reprise d'entreprise ;
  - validation des acquis de l'expérience,
- le plafond horaire est fixé à 40 € ;

- pour les autres actions prioritaires DIF :

- bureautique ;
- animation d'équipe ;
- décoration et vitrine ;
- comptabilité,

le plafond horaire est fixé à 25 €.

Seuls les coûts pédagogiques sont financés sur les fonds de la professionnalisation dans la limite de ces plafonds.

## **Article 2** En vigueur étendu

Pour les sessions à venir, le forfait horaire de prise en charge des frais par le FORCO est fixé à 15 € dans le cadre de la formation au titre du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets ».

Ce forfait horaire permet de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, des frais éventuels de déplacements et d'hébergement des stagiaires au centre de formation. Ces frais seront pris en charge par l'employeur lorsque la distance entre le centre de formation et l'établissement d'affectation sera supérieure à 70 km et nécessitera un hébergement du stagiaire pendant la durée de la formation au centre de formation, à proximité de celui-ci. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-79 du code du travail, qui prévoit que les forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation couvrent non seulement tout ou partie des frais pédagogiques, de déplacement et d'hébergement, mais aussi la rémunération des stagiaires.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

## **Article 3** En vigueur étendu

Les présentes décisions seront analysées chaque année par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle et par la section paritaire professionnelle de la branche. (1)

Elles pourront faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » au sein de l'OPCA désigné par la branche, le FORCO et au regard des orientations définies par la CPNEFP de la branche.

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature.

Ces mesures d'application directe pour les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires seront mises en oeuvre par l'OPCA de la branche, le FORCO. Un exemplaire du présent avenant signé est transmis au conseil d'administration du FORCO.

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

(1) Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 31 décembre 2012 - art. 1)

## **Avenant n° 2 du 27 décembre 2012 à l'accord du 9 mai 2012 relatif au droit individuel à la formation**

SNCAO ;

SNAN ;

CSNEDT ;

CPGA ;

FNDMV ;  
CSNEFBCM ;  
CSMM ;  
FFDDEFB ;  
FCSJPE.  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT.

#### En vigueur étendu

Vu l'accord du 9 mai 2012 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires ;  
Vu la décision de la section paritaire professionnelle du 4 septembre 2012 d'arrêter les engagements de DIF jusqu'au 31 décembre 2012,  
Prenant en considération l'équilibre financier des fonds de la formation, et l'alternative que constituent les actions collectives transversales, ainsi que les autres dispositifs de l'OPCA de branche (FORCO), les signataires du présent avenant décident de redéfinir les actions prioritaires DIF :

#### Article 1er

##### En vigueur étendu

Entreprises de moins de 50 salariés

Les actions prioritaires DIF dans les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires au titre du DIF sont les suivantes :

- création et reprise d'entreprise ;
  - validation des acquis de l'expérience (VAE).
- Le plafond horaire est fixé à 40 € par heure :

- animation d'équipe ;
- bureautique informatique ;
- comptabilité ;
- décoration, vitrine ;
- langues.

Le plafond horaire est fixé à 25 € par heure pour ces formations.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont invitées à recourir en priorité aux actions collectives transversales pour l'ensemble des thèmes de formation, et notamment les langues.

Entreprises de plus de 50 salariés

Les actions prioritaires DIF dans les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires au titre du DIF sont les suivantes :

- création et reprise d'entreprise ;
  - validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
  - langues.
- Le plafond horaire est fixé à 40 € par heure :

- animation d'équipe ;
- bureautique informatique ;
- comptabilité ;
- décoration, vitrine.

Le plafond horaire est fixé à 25 € par heure pour ces formations.

#### Article 2

##### En vigueur étendu

La présente décision sera analysée régulièrement par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle et par la section paritaire professionnelle de la branche.

Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la section paritaire professionnelle pour tenir compte des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation » au sein de l'OPCA désigné par la branche, le FORCO, et au regard des orientations définies par la CPNEFP de la branche. (1)

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2013.

Ces mesures d'application directe pour les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires seront mises en oeuvre par l'OPCA de la branche, le FORCO. Un exemplaire du présent avenant signé est transmis au conseil d'administration du FORCO.

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaires au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 2 août 2013 - art. 1)

## **Avenant du 24 mai 2013 relatif à l'indemnité de départ en retraite**

Le SNCAO ;

Le SNAN ;

La CSNEDT ;

Le CPGA ;

La FNDMV ;

La CSNEFBCM ;

La CSMM ;

La FFDDEFB ;

La FCSJPE,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

### **En vigueur étendu**

Il a été convenu de modifier le texte de l'article 7 " Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite " du chapitre VI " Rupture du contrat de travail " de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires comme suit :

« Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit en fonction de son ancienneté lui est versée :

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

- 1 mois 1/2 de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mois 1/2 de salaire après 25 ans d'ancienneté ;

- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ;

- soit 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes ou gratifications versées pendant la période ne sont prises en compte que pro rata temporis), selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Le salarié totalisant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, 6 mois avant son départ à la retraite, d'une réduction de son horaire de travail légale de 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Pour le salarié travaillant à temps partiel, ce droit sera accordé pro rata temporis.

Notification, dépôt et extension

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail. Il sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support électronique, auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-4 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent à en demander l'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

## **Accord du 25 novembre 2014 modifiant le chapitre IX « Travail à temps partiel » de la convention et abrogeant le chapitre IV « Temps partiel » de l'accord « RTT » du 5 septembre 2003**

SNCAO ;

SNAN ;

CSNEDT ;  
CPGA ;  
FNDMV ;  
CSNEFBCM ;  
CSMM ;  
FFDDEFB ;  
FCSJPE.  
CSFV CFTC.

## Préambule

### En vigueur étendu

Ayant pris acte des dispositions de la loi n° 2013-504 dite « de sécurisation de l'emploi » retranscrivant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires reconnaissent la nécessité de définir par un accord de branche les modalités conventionnelles régissant la pratique du temps partiel dans la branche, afin de les adapter aux situations des secteurs d'activité et des entreprises.

S'agissant de domaines regroupant majoritairement des petites, voire de très petites entreprises, la négociation de branche apparaît comme le niveau le plus pertinent pour fixer et encadrer les normes générales relatives à la pratique du temps partiel, mais aussi pour préserver la nécessaire harmonisation des pratiques sociales des secteurs d'activité considérés.

L'objectif principal de l'accord est de concilier non seulement les impératifs des entreprises avec les contraintes qui leur sont inhérentes mais aussi les attentes des salariés en matière de conditions de travail. En conséquence, les partenaires sociaux ont souhaité garantir une certaine souplesse dans la mise en place du temps partiel, en intégrant notamment dans l'accord la possibilité d'augmenter temporairement, par avenant, la durée du travail prévue par le contrat. Conformément à la volonté du législateur, de nouveaux droits sont également garantis aux salariés de la branche tels que l'encadrement de la répartition des horaires de travail, ou la priorité d'accès au temps complet pour un emploi non équivalent.

## Données économiques

### En vigueur étendu

Le panorama de branche réalisé par l'observatoire prospectif du commerce désigné par la branche au 31 décembre 2012 communique des données illustrant la réalité du temps partiel au sein de la branche.

On observe que 80 % des entreprises de la branche appliquent une durée collective de travail effective de 35 heures hebdomadaires. La part des salariés exerçant à temps complet tend à augmenter au niveau de la branche, probablement en lien avec la part croissante des salariés employés dans les entreprises de 50 salariés et plus (au sein desquelles le recours au temps partiel est moins fréquent).

Les salariés de la branche CDNA sont employés à temps plein à 79 %, contre 21 % de salariés employés à temps partiel.

Le temps partiel tend à concerner davantage deux catégories de salariés :

- les salariés des TPE (26 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés exercent à temps partiel, 17 % des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés et 15 % dans les entreprises de 50 salariés et plus) ;
- les femmes (25 % des femmes exercent à temps partiel contre 14 % des hommes, toutes tailles d'entreprises confondues).

## Objet et champ d'application du présent accord

### En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de l'avenant de mise à jour de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 9 mai 2012 (idcc 1517).

Par le présent accord, les parties conviennent de modifier le chapitre IX de la convention collective du commerce de détail non alimentaire et d'abroger le chapitre IV du titre Ier de l'accord RTT du 5 septembre 2003 comme suit.

## Article 1er

### En vigueur étendu

Définitions :

- On entend par salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée fixée par la loi pour un salarié à temps plein ou à la durée fixée par accord collectif d'entreprise, ou la durée applicable dans l'établissement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.
- On entend par circonstances exceptionnelles des événements liés tant à l'environnement de l'entreprise qu'à celui du ou des salariés. Il s'agit de :

- surcroît d'activité pour pallier les absences non prévisibles (maladie, accident...) éventuelles du personnel ;

- cas de force majeure.  
Le salarié pourra refuser toute modification pour impérieuses nécessités familiales.

#### Conditions de mise en place

Les entreprises assujetties à la présente convention peuvent employer de façon permanente du personnel ne travaillant pas à temps complet. La mise en place d'horaires à temps partiel doit être effectuée après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Les entreprises employant du personnel à temps partiel doivent se conformer aux lois et réglementations en vigueur à ce sujet et au présent chapitre. Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la présente convention. Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit et contenir les mentions obligatoires prévues par le code du travail, et notamment l'article L. 3123-14, et le chapitre V de la convention collective. Pour les salariés à temps partiel bénéficiant d'un horaire individualisé, le contrat devra notamment préciser le mode de répartition du temps de travail (hebdomadaire ou mensuelle) ; en cas de répartition hebdomadaire, la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine, afin que le salarié concerné ait la possibilité de travailler dans d'autres entreprises en dehors de l'horaire prévu au contrat (voir article 3.2 du présent chapitre). Le contrat de travail mentionnera la possibilité pour l'employeur de recourir aux heures complémentaires dans les limites fixées soit légalement, soit conventionnellement, soit par accord collectif d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Le régime des coupures au cours d'une même journée est réglé conformément aux dispositions législatives et réglementaires et par le présent chapitre. Le fait pour un salarié de ne pouvoir répondre à une demande de travail en plus de l'horaire prévu au contrat ne peut, en aucune façon, constituer un motif de licenciement.

### **Article 2** En vigueur étendu

La rémunération minimale du salarié à temps partiel sera calculée sur la base du salaire minimum de la catégorie correspondante du personnel travaillant à temps complet au prorata de son temps de présence (voir chapitre XIII de la convention collective, « Salaires minima et prime d'ancienneté »).

### **Article 3** En vigueur étendu

#### **Article 3.1** En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 3123-14-1 et L. 3123-14-3 du code du travail, les parties signataires fixent la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel au sein de la branche à 24 heures.

A titre dérogatoire, la durée du travail minimum hebdomadaire est fixée à 21 heures pour les métiers suivants :

- aide-étalagiste niveau 2 ;
- employé de vente niveau 2.

Cette possibilité de dérogation est limitée à 2 salariés par établissement de moins de 20 salariés et à 10 % de l'effectif maximum pour les établissements de 20 salariés et plus.

A titre dérogatoire, la durée du travail minimum hebdomadaire est fixée à 6 heures pour les métiers suivants :

- personnel de nettoyage ;
- animateur démonstrateur ;
- salariés employés lors des marchés, foires et salons professionnels ;
- salariés employés à l'occasion d'une exposition dans les galeries d'art ;
- dans les entreprises de moins de 10 salariés, les conjoints salariés et les assistants administratifs.

Il en est de même dans le cadre du remplacement de collaborateurs en mi-temps thérapeutique durant leur période de repos ou en situation de congé parental. Ces remplacements s'effectuent sur la base d'horaires réguliers et permettant le cumul de plusieurs activités.

Conformément aux dispositions légales concernant les contrats en cours, l'employeur dispose d'une période de transition jusqu'au 1er janvier 2016. Pendant cette période, cette durée minimum ne s'appliquera qu'aux salariés en faisant la demande et l'employeur pourra refuser en cas d'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Une durée inférieure peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimum légale (art. L. 3123-14-2 du code du travail).

L'employeur devra informer chaque année les représentants du personnel sur le nombre de demandes de dérogation individuelle à cette durée minimale de 24 heures.

Les étudiants de moins de 26 ans peuvent se voir fixer une durée inférieure compatible avec la poursuite de leurs études.

### **Article 3.2** En vigueur étendu

Dans le cadre de ces contrats, la répartition quotidienne des horaires sera déterminée selon l'une des deux modalités suivantes :

- soit la journée comporte une seule séquence continue de travail, et, dans ce cas, sa durée ne peut être inférieure à 3 heures et demie ;
- soit la journée de travail comporte deux séquences de travail séparées par une coupure, et, dans ce cas, la durée du travail ne peut être inférieure à 6 heures. La durée de la coupure est fixée à 1 heure maximum, à l'exception des commerces fermant à l'occasion de la pause déjeuner dont la coupure peut être de 3 heures maximum.

Les horaires de travail du salarié devront impérativement être regroupés sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes, pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou, selon les cas, au moins 21 heures ou 24 heures.

Le contrat de travail mentionne impérativement la répartition de ces demi-journées entre les jours de la semaine ainsi que la répartition des heures selon les jours de travail.

### **Article 3.3** En vigueur étendu

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail contractuelle.

Conformément à l'article L. 3123-17 du code du travail, les heures complémentaires qui n'excéderont pas le dixième de la durée du travail prévue au contrat ouvriront droit à une majoration de salaire de 10 % dès la première heure.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 3123-18 du code du travail la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 1/3 de la durée du travail contractuelle.

Les parties signataires conviennent que les heures complémentaires effectuées au-delà du 10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de 25 %. L'accès à ce dispositif est subordonné à l'obligation d'une organisation de travail journalière avec une seule coupure (voir article 3.2).

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer les salariés en respectant un délai de prévenance de 10 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles, mais, dans ce cas, le délai de prévenance sera au minimum de 4 jours ouvrés. Ces derniers feront connaître leur réponse dans les 48 heures.

Dans le cas où le salarié effectue régulièrement des heures complémentaires, il est possible d'ajouter à l'horaire moyen prévu dans son contrat la différence entre ce dernier et l'horaire moyen réellement effectué.

L'horaire moyen du salarié est ainsi modifié dans les cas suivants :

Pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat : cette modification devra faire l'objet d'un avenant au contrat. Le recours aux heures complémentaires se fera dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail, et au présent chapitre.

### **Article 3.4** En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié à temps partiel par avenant au contrat de travail, sous réserve de son accord.

Les heures de travail déterminées par l'avenant seront majorées de 10 %. Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant constitueront des heures complémentaires majorées à 25 %.

L'avenant doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois.

Cette possibilité est toutefois limitée à 6 avenants par salarié et par an, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, y compris pour congés payés. Les avenants ne peuvent atteindre la durée légale hebdomadaire fixée à 35 heures, et la durée cumulée annuelle de ces avenants est limitée à 14 semaines maximum.

Seuls les salariés à temps partiel sont prioritairement désignés comme pouvant bénéficier d'une augmentation temporaire du temps de travail.

L'employeur arbitre entre les salariés à temps partiel volontaires et les différentes filières de l'entreprise, selon sa structure, en fonction des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions occasionnant l'utilisation desdits avenants.

Lorsque plusieurs candidatures correspondent à la qualification sollicitée, une priorité sera donnée aux salariés ayant le plus petit volume d'heures. En cas d'égalité, le choix devra être effectué en fonction de critères objectifs tels que l'ancienneté.

### **Article 4** En vigueur étendu

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent :

- les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ;
- les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants par voie d'affichage, d'appel à candidatures ou tout autre moyen de communication.

L'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Tout emploi à temps plein ou à temps partiel qui viendrait à être créé ou à devenir vacant devra être proposé en priorité à ces salariés, pour autant que leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permette d'occuper cet emploi. L'intéressé disposera d'un délai de réflexion maximum de 8 jours calendaires à partir de la proposition formulée par écrit par l'employeur pour accepter ou refuser le poste créé ou vacant.

En cas de pluralité de candidatures pour un même emploi, l'employeur est libre de choisir entre les intéressés dans la mesure où il justifie son choix par des éléments objectifs dans un délai maximum de 8 jours calendaires.

### **Article 5** En vigueur étendu

Le salarié à temps plein peut demander à bénéficier d'une transformation de son contrat de travail à temps plein en un contrat à temps partiel.

Conditions de mise en place

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit préciser :

- la durée du travail souhaitée ;
- la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire ;
- être adressée 6 mois au moins avant cette date.



Le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la demande, en tenant compte du délai de rétractation du salarié.

En particulier, en cas de refus, l'employeur doit justifier, par lettre recommandée avec avis de réception, l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les nouvelles modalités du contrat de travail à temps complet ou à temps partiel.

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, voir le dispositif de l'article 4.

## **Article 6**

### **En vigueur étendu**

Par application de l'article L. 3123-7 du code du travail, les salariés à temps complet qui en font la demande pourront bénéficier d'un passage à temps partiel sous forme d'une ou de plusieurs périodes non travaillées d'au moins 1 semaine, pour les besoins de leur vie familiale.

Cet aménagement peut être mis en place d'un commun accord par avenant au contrat de travail fixant la durée annuelle de travail et les périodes non travaillées.

L'avenant pourra prévoir un lissage de la rémunération.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception adressée 4 mois au moins avant la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel aménagement qui sera précisée dans la lettre. Le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 2 mois à compter de la demande, en tenant compte du délai de rétractation du salarié.

Si la demande est incompatible avec les besoins ou les rythmes de l'entreprise, l'employeur est fondé à refuser la demande. La réponse de l'employeur devra être faite selon les modalités du code du travail. En particulier, en cas de refus, celui-ci doit expliquer, par lettre recommandée avec avis de réception, les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, voir le dispositif de l'article 4.

## **Article 7**

### **En vigueur étendu**

#### 7.1. Révision (1)

En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature ou suite à l'impact constaté de ces mesures sur la pérennité des entreprises et des emplois qu'elles représentent dans la branche, les signataires se réuniront en vue d'étudier toutes les conséquences.

Chaque année, à l'occasion de la réalisation du rapport de branche, une enquête pourra être réalisée auprès des entreprises pour déterminer notamment les conséquences que ces mesures ont sur l'emploi dans la branche.

#### 7.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée de 3 ans, entre en vigueur à compter de son extension.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

## **Article 8**

### **En vigueur étendu**

#### 8.1. Dépôt et notification

A l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

#### 8.2. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## **Accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé**

SNCAO ;

SNAN ;

CSNEDT ;  
CPGA ;  
FNDMV ;  
CSNEFBCM ;  
CSMM ;  
FFDDEFB ;  
FCSJPE.  
FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT.

## **Préambule**

### [En vigueur étendu](#)

Considérant la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui instaure la généralisation de la couverture complémentaire santé à partir du 1er janvier 2016 ;  
Considérant le périmètre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (idcc 1517), composé essentiellement de très petites entreprises - 95 % des entreprises de la branche ont en effet un effectif inférieur à 10 salariés,

les signataires du présent accord partagent la conviction que ces entreprises doivent être accompagnées pour assurer la mise en place d'une couverture collective minimale des frais de santé (soins médicaux courants, forfait journalier hospitalier, soins dentaires, forfait optique...).

Le présent accord permet de garantir l'exécution d'une couverture santé minimum identique pour tous les salariés, quel que soit leur statut, et donne la priorité aux dépenses de santé les plus courantes.

Les signataires conviennent que sa mise en oeuvre par les organismes prestataires choisis est à même, d'une part, de garantir la solidarité entre toutes les entreprises de la branche et, d'autre part, de permettre aux partenaires sociaux de s'engager vers une véritable politique de protection sociale et d'en assurer le suivi. Les dispositions suivantes présentent les éléments caractéristiques du régime de complémentaire santé qui répond à un objectif de mutualisation des risques au niveau de la branche afin de pallier les difficultés rencontrées par les entreprises, notamment les TPE, pour cette mise en oeuvre.

Le régime défini par les signataires consacre une part de son budget à l'action sociale et à la prévention des risques adaptée aux métiers de la branche.

Les partenaires sociaux signataires ont sélectionné dans ce cadre le ou les organismes qui sont recommandés pour assurer l'ensemble des entreprises couvertes par le champ d'application conventionnel ou appliquant volontairement la convention collective.

Chaque entreprise pourra ainsi solliciter le ou les prestataires de son choix recommandés par le présent accord pour souscrire la couverture d'assurance ainsi définie. Elle doit en financer au moins la moitié du coût, quelle que soit sa taille.

## **Article 1er**

### [En vigueur étendu](#)

Le régime complémentaire santé mis en place dans la branche s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (idcc 1517).

Les entreprises peuvent améliorer le niveau de garanties et de prise en charge de la cotisation par l'employeur en formalisant un acte de droit du travail dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

## **Article 2**

### [En vigueur étendu](#)

La complémentaire santé est obligatoire pour tous les salariés à l'exception, le cas échéant, de ceux qui peuvent être dispensés d'affiliation dans les conditions exposées à l'article 3 du présent accord.

Elle s'applique d'une manière identique à l'ensemble des salariés de l'entreprise sans distinction de catégories, de niveaux hiérarchiques ou de sexe.

## **Article 3**

### [En vigueur étendu](#)

Peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime frais de santé, conformément aux dispositions réglementaires, en fournissant les justificatifs correspondants et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés en contrat à durée déterminée et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail au moins égal à 12 mois, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail de moins de 12 mois, sans aucune condition particulière ;
- les apprentis et salariés à temps partiel dont la cotisation excède 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiant de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés bénéficiant d'un contrat individuel à la date de mise en place ou d'embauche peuvent être dispensés d'adhésion jusqu'à l'échéance annuelle de leur

contrat ;

- les salariés à employeurs multiples qui bénéficient déjà par ailleurs, pour les mêmes risques, d'une couverture collective obligatoire instaurée par leur employeur.

La preuve de cette couverture doit être apportée chaque année.

En aucun cas une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord ou à l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette mise en place. A défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1er et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1er janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion à la couverture du socle obligatoire. Cette adhésion prendra alors effet le premier jour du mois suivant la demande et sera alors irrévocable pendant 2 ans.

#### **Article 4** En vigueur étendu

Après le lancement d'un appel à la concurrence sur le cahier des charges défini par les partenaires sociaux, un ou des organismes référents ont été choisis et sont recommandés aux entreprises de la branche qui décideront de souscrire la couverture santé mutualisée au sein de la branche.

Un avenant au présent accord déterminera le ou les organismes choisis par les partenaires sociaux.

#### **Article 5** En vigueur étendu

Le régime de branche frais de santé comprend deux différents niveaux de garanties :

- le régime de base obligatoire et le régime optionnel, avec un niveau de garanties supérieur à la base, pour les salariés des entreprises adhérentes souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de base.

##### 5.1. Cotisation mensuelle de base

La cotisation mensuelle est prise en charge à hauteur d'au moins 50 % par l'employeur. Cette contribution de l'employeur porte exclusivement sur le régime de base obligatoire. Elle est fixée à un taux uniforme pour l'ensemble des salariés.

La part salariale est prélevée sur la rémunération mensuelle de chaque salarié. Elle est dite « cotisation salarié ».

Un avenant au présent accord détermine la cotisation applicable en cas d'adhésion à l'organisme (ou aux organismes) assureur (s) recommandé (s).

La cotisation pourra être révisée conformément à l'article 11 du présent accord et devra faire l'objet d'un avenant négocié en commission paritaire nationale.

Conformément au décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés, pour les salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

##### 5.2. Garanties de base

Le niveau des prestations respecte a minima le niveau des garanties instauré par le décret du 8 septembre 2014 et les contraintes du « contrat responsable » instaurées par les dispositions du décret du 28 novembre 2014.

Les prestations sont définies par avenant au présent accord.

##### 5.3. Garanties optionnelles à la charge du salarié

Le salarié pourra améliorer les prestations dont il bénéficie en souscrivant facultativement des garanties optionnelles.

Ces garanties sont intégralement financées par le salarié.

###### 5.3.1. Ayants droit des assurés

Dans le cas de la mise en place du régime de base obligatoire pour les salariés, la couverture sera étendue facultativement au profit :

Du conjoint :

- le conjoint non séparé judiciairement, à charge au sens de la sécurité sociale ou bénéficiant de son propre chef d'un régime de sécurité sociale ;

- le partenaire, dans le cadre d'un Pacs, à charge au sens de la sécurité sociale ou bénéficiant de son propre chef d'un régime de sécurité sociale ;

- le concubin à charge au sens de la sécurité sociale ou bénéficiant de son propre chef d'un régime de sécurité sociale.

Des enfants à charge :

- les enfants sont considérés comme étant à charge :

- jusqu'à la date à laquelle ils atteignent leur 20e anniversaire ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire lorsqu'ils sont affiliés au régime de la sécurité sociale des étudiants, lorsqu'ils sont étudiants de l'enseignement secondaire ou supérieur affiliés au régime de sécurité sociale autre que celui visé ci-dessus, sous réserve qu'ils reçoivent une rémunération mensuelle inférieure ou égale à 55 % du Smic.

Le coût supplémentaire dû au titre des membres de la famille est intégralement financé par le salarié.

###### 5.3.2. Garanties optionnelles pour les ayants droit

Les signataires envisagent l'option et le tarif négocié pour les ayants droit. Ils s'engagent à examiner cette option « ayants droit » à l'issue de la première année de mise en place du régime de la branche. La négociation fera l'objet, le cas échéant, d'un avenant ad hoc.

##### 5.4. Garanties en cas de suspensions du contrat de travail

###### 5.4.1. Suspension du contrat de travail sans maintien de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné, si celui-ci souhaite conserver cette couverture, à condition qu'il règle directement à l'organisme assureur par prélèvement automatique sur son compte bancaire l'intégralité des cotisations (part patronale + part salariale).

#### 5.4.2. En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou un organisme assureur

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné et l'employeur précomptera sur la rémunération maintenue la part de cotisation à la charge du salarié, l'employeur maintenant la part patronale.

### **Article 6** En vigueur étendu

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

### **Article 7** En vigueur étendu

Le régime frais de santé propose, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », et selon les modalités de la jurisprudence de février 2008 et de janvier 2009, un maintien des garanties pour :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit de l'assuré décédé, selon le principe de couverture automatique des enfants de parents isolés.

Les anciens salariés bénéficiant des dispositions d'un dispositif « article 4 loi Evin » ont le choix entre :

- une structure d'accueil comportant plusieurs formules, dont le choix revient à l'ancien salarié ;
- un maintien strictement à l'identique des garanties des actifs, apprécié à la sortie de l'entreprise.

Ils doivent être pleinement informés des conséquences de leur choix par l'organisme prestataire.

### **Article 8** En vigueur étendu

Le présent accord instaure un régime frais de santé présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Conformément aux dispositions réglementaires, au moins 2 % des cotisations sont allouées au financement d'actions de prévention de santé publique et aux prestations d'action sociale des salariés de la branche.

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche et d'accompagner les salariés dont la situation professionnelle est précaire ou fragile et de déployer un dispositif de prévention des risques, un fonds collectif est institué.

Ce fonds social est géré par le ou les organismes recommandés par la branche selon l'article 4 du présent accord.

Le fonds social est dédié aux seuls salariés cotisants.

Les entreprises non adhérentes du ou des organismes recommandés selon les dispositions de l'article 4 du présent accord doivent également prévoir la mise en oeuvre des dispositions mentionnées dans le présent article.

Ainsi, tout contrat d'assurance souscrit par une entreprise en dehors du ou des organismes recommandés, pour la couverture des garanties du régime complémentaire santé de la branche, doit impérativement prévoir la mise en oeuvre d'actions présentant un degré élevé de solidarité, conformes à celles prévues par le présent accord et ses avenants. Le contrat souscrit devra également identifier le versement d'une contribution d'au moins 2 % des cotisations, affectés au financement des actions prévues par le présent accord en matière de solidarité, d'action sociale et de prévention.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord mandatent le ou les organismes recommandés selon les dispositions de l'article 4 pour vérifier la mise en oeuvre des présentes dispositions. Pour ce faire, les entreprises seront tenues de fournir, si la demande leur est faite, une copie du contrat d'assurance qu'elles ont souscrit et qui devra mentionner l'application des présentes dispositions obligatoires en matière de solidarité, d'action sociale et de prévention.

### **Article 9**

En vigueur étendu

#### 9.1. Notice d'information individuelle

L'employeur informe chaque salarié bénéficiaire de la complémentaire santé ainsi que tout nouvel embauché. A cette fin, il leur remettra une notice d'information détaillée résumant l'ensemble des garanties et leurs modalités d'application.

De la même manière, les salariés sont tenus informés de toute évolution future des garanties.

#### Article 10

En vigueur étendu

A tout moment, si des évolutions législatives et réglementaires venaient à s'imposer aux garanties mises en place, devant entraîner des modifications des garanties et/ou des cotisations, celles-ci seraient mises à jour sans remettre en cause les termes du présent accord. Une information générale sera effectuée auprès des employeurs et des salariés de la profession.

La cotisation pourra être révisée dans le cadre du suivi prévu à l'article 11 du présent accord et devra faire l'objet d'un avenant négocié en commission paritaire nationale.

#### Article 11

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale assure le suivi de l'accord.

Elle se réunit au moins une fois par semestre pour examiner et suivre le régime ainsi que le faire évoluer.

#### Article 12

En vigueur étendu

Les modalités de révision et de dénonciation sont fixées par les articles 4 et 5 du chapitre Ier de « Clauses générales » de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires.

#### Article 13

En vigueur étendu

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de l'article 6 du chapitre Ier « Clauses générales ».

Le présent accord permet de garantir l'exécution d'une couverture santé minimum identique pour tous les salariés sans aucune discrimination.

#### Article 14

En vigueur étendu

L'accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée.

#### Article 15

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

#### Article 16

En vigueur étendu

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

### **Avenant n° 1 du 22 juin 2015 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé**

SNCAO ;

SNAN ;

CSNEDT ;

CPGA ;

FNDMV ;

CSNEFBCM ;

CSMM ;

FFDDEFB ;

FCSJPE.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

### En vigueur étendu

Vu l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche, et conformément à son article 5 « Financement du régime et garanties versées aux bénéficiaires »,

### Article 1er En vigueur étendu

Le régime de branche frais de santé comprend deux différents niveaux de garanties :

- le régime de base obligatoire ;

- le régime optionnel, avec un niveau de garanties supérieur à la base, pour les salariés des entreprises adhérentes souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de base.

Les remboursements s'entendent sécurité sociale incluse.

Actes	Assiette de remboursement	Remboursement du régime de base CDNA	Remboursement du régime optionnel CDNA
<b>Soins médicaux courants</b>			
Honoraires médecins généralistes :			
Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	120 %	140 %
Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100 %	120 %
Honoraires médecins spécialistes :			
Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130 %	150 %
Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	110 %	130 %
Actes techniques médicaux :			
Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130 %	150 %
Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	110 %	130 %
Auxiliaires médicaux	BR	100 %	100 %
Analyses médicales	BR	100 %	100 %
Radiologie :			
Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100 %	120 %
Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	100 %	100 %
Transport	BR	100 %	100 %
Pharmacie vignette blanche	BR	100 %	100 %
Pharmacie vignette bleue	BR	100 %	100 %
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité</b>			
Frais de séjour établissements conventionnés par la sécurité sociale	BR	120 %	150 %
Honoraires médicaux et chirurgicaux :			
Signataires du contrat d'accès aux soins	BR	130 %	150 %
Non signataires du contrat d'accès aux soins	BR	110 %	130 %
Forfait journalier hospitalier sans limitation de durée	FR	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière (en euros par jour) (y compris maternité)	PMSS	1 %	2,5 %
<b>Dentaire</b>			
Consultations et soins dentaires	BR	100 %	100 %
Prothèses dentaires remboursées sécurité sociale (dont inlay-core)	BR	155 %	300 %
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	BR	125 %	250 %

Implantologie	Euros	-	300 € par an
Parodontologie	Euros	-	100 € par an
<b>Optique</b>			
Plafond optique : dans la limite de 2 verres et 1 monture tous les 2 ans, sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue de 0,25 dioptrie			
Monture	Euros	60 % BR + 50 €	60 % BR + 115 €
Verre simple	Euros	60 % BR + 45 €	60 % BR + 100 €
Verre complexe	Euros	60 % BR + 100 €	60 % BR + 200 €
Verre hypercomplexe	Euros	60 % BR + 120 €	60 % BR + 275 €
Lentilles prises en charge par sécurité sociale (euros par an)	Euros	100 % BR + 100 €	100 % BR + 150 €
Chirurgie de l'oeil	Euros	-	600 €
<b>Autres</b>			
Grands et petits appareillages (orthèses, prothèses médicales, orthopédie et location d'appareils) pris en charge par la sécurité sociale	BR	300 %	400 %
Prothèses auditives	BR	100 % BR + 3 % PMSS	150 % BR + 5 % PMSS
Actes de prévention	Euros	100 %	100 %
Médecine douce (ostéopathie, acupuncture, étiopathie, chiropraxie, diététique)	Euros	-	30 € par séance (limité à 2 séances par an)
Contraception (pilules contraceptives dites de 3e ou 4e génération)	Euros	100 € par an	100 € par an
BR : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réels. RSS : remboursement de la sécurité sociale. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS 2015 : 3 170 €).			

## Article 2

### En vigueur étendu

Les signataires fixent le taux des cotisations dues au titre du régime de complémentaire santé à 0,94 % du PMSS.

La cotisation mensuelle est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

La quote-part salariale est prélevée sur la rémunération mensuelle de chaque salarié. Elle est dite « cotisation salarié ».

Ce taux est garanti pendant 3 ans, à l'issue desquels il pourra faire l'objet d'une renégociation (voir art. 11 de l'accord du 22 juin 2015).

Conformément au décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés, pour les salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

## Article 3

### En vigueur étendu

Conformément à l'article 8 de l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche des commerces de détail non alimentaires, au moins 2 % des cotisations seront alloués, lors de la première année de mise à disposition du régime, au financement d'actions de prévention de santé publique et aux prestations d'action sociale des salariés de la branche.

## Article 4

### En vigueur étendu

Le salarié pourra améliorer les prestations dont il bénéficie en souscrivant facultativement des garanties optionnelles.

Le salarié finance intégralement ces garanties dont le taux a été collectivement négocié.

## Article 5

### En vigueur étendu

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2016.

## **Avenant n° 2 du 22 juin 2015 à l'accord du 22 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé**

SNCAO ;

SNAN ;

CSNEDT ;

CPGA ;

FNDMV ;

CSNEFBCM ;

CSMM ;

FFDDEFB ;

FCSJPE.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

[En vigueur étendu](#)

Vu l'accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé dans la branche, et conformément à son article 4 « Organismes recommandés par la branche »,

### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

Les signataires recommandent l'organisme assureur suivant :

APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est : 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la branche du commerce de détail non alimentaire (idcc 1517) peuvent s'affilier auprès de cet organisme pour la couverture santé de leurs salariés, dans des conditions préférentielles négociées par les partenaires sociaux représentatifs dans la branche.

### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2016.



## Textes Salaires

### Avenant n° 20 du 29 juin 2011 relatif aux salaires minima

SNCAO ;

SNAN ;

CSNEDT ;

CPGA ;

FNDMV ;

CSNEFBCM ;

CSMM ;

FFDDEFB.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

#### En vigueur étendu

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires signée le 14 juin 1988 modifiée par l'avenant n° 2 du 9 novembre 1988 et de l'accord « Classifications » du 5 juin 2008, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française, comme suit :

(En euros.)

Niveau (accord du 5 juin 2008)	Salaire minimum mensuel pour 151,67 heures
I	1 405
II	1 415
III	1 440
IV	1 460
V	1 545
VI	1 690
VII	2 210
VIII	2 900
IX	3 250

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### Accord du 26 juin 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2012

Le SNCAO ;

Le SNAN ;  
 La CSNEDT ;  
 Le CPGA ;  
 La FNDMV ;  
 La CSNEFBCM ;  
 La CSMM ;  
 La FFDDEFB ;  
 La FCSJPE,  
 La CSFV CFTC,

En vigueur étendu

il a été convenu de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française, comme suit :

(En euros.)

Niveau (accord du 5 juin 2008)	Salaire minimum mensuel (151,67 heures)
I	1 426
II	1 436
III	1 460
IV	1 480
V	1 565
VI	1 715
VII	2 240
VIII	2 950
IX	3 320

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

**Accord « Salaires » du 27 décembre 2012**

SNCAO ;  
 SNAN ;  
 CSNEDT ;  
 CPGA ;  
 FNDMV ;  
 CSNEFBCM ;  
 CSMM ;  
 FFDDEFB ;  
 FCSJPE.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

**En vigueur étendu**

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (idcc 1517), les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures, à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française, comme suit :

(En euros.)

<b>Classification (accord du 5 juin 2008)</b>	<b>Salaire minimum mensuel</b>
Niveau 1	1 431
Niveau 2	1 444
Niveau 3	1 468
Niveau 4	1 488
Niveau 5	1 573
Niveau 6	1 725
Niveau 7	2 250
Niveau 8	2 960
Niveau 9	3 330

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans le courant du mois de juin 2013 afin de définir la nouvelle grille de salaires applicable à compter du 1er janvier 2014.

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne l'accès tant à la formation professionnelle qu'à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

**Accord du 13 novembre 2013 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale**

SNCAO ;

SNAN ;

CSNEDT ;

CPGA ;

FNDMV ;

CSNEFBCM ;

CSMM ;

FFDDEFB ;

FCSJPE.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

**En vigueur étendu**

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (idcc 1517), les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française comme suit :

(En euros.)

Niveau (Accord du 5 juin 2008)	Salaire minimum mensuel pour 151,67 heures
I	1 450
II	1 466
III	1 490
IV	1 510
V	1 597
VI	1 751
VII	2 283
VIII	3 004
IX	3 379

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### **Rectificatif du 3 mai 2014 au Bulletin officiel n° 2014-02 du 1er février 2014 relatif à l'accord du 13 novembre 2013**

[En vigueur non étendu](#)

Page 42 :

Dans la grille des salaires minima mensuels :

Niveau VII :

Au lieu de :

2 284,

Lire :

2 283.

Niveau IX :

Au lieu de :

3 380,

Lire :

3 379.

### **Avenant n° 4 du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015**

SNCAO ;

SNAN ;

CSNEDT ;

CPGA ;

FNDMV ;

CSNEFBCM ;

CSMM ;

FFDDEFB ;

FCSJPE.

CSFV CFTC.

**En vigueur étendu**

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires, (idcc 1517), les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels, pour 151,67 heures, à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française, comme suit :

(En euros.)

<b>Niveau (Classification en vigueur, chapitre XII)</b>	<b>Salaire minimum mensuel pour 151,67 heures</b>
I	1 460
II	1 475
III	1 500
IV	1 520
V	1 608
VI	1 762
VII	2 298
VIII	3 028
IX	3 410

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités, d'une façon générale, en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes en ce qui concerne tant l'accès à la formation professionnelle que la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Textes Extensions

### ARRETE du 9 octobre 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 9 janvier 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 avril 1998, portant extension de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 12 du 29 juin 2001 (création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 juillet 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 2 octobre 2001,

#### Article 1

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 9 novembre 1988, modifié par l'avenant du 1er février 1993, les dispositions de l'avenant n° 12 du 29 juin 2001 (création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) 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° 2001/29 en date du 21 août 2001.

### ARRETE du 7 juillet 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 20 juin 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 50 du 17 février 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 mai 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 1er juillet 2003,

#### Article 1

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 commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 11 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 50 du 17 février 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires 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° 2003/14.

# Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

## Texte de base

### FORCO, OPCA

FH ;

FMB ;

FICIME ;

SYNALAM ;

UCV ;

Saint-Eloi ;

UDO ;

FPS ;

FCD ;

FNOF ;

SYNOPE ;

SNVAD ;

HBJO ;

FEDEREC ;

SNCC ;

CFP ;

SNADOM ;

FEH ;

CDNA.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNIC CGT ;

FNAACFE-CGC ;

FS CFDT ;



CDS CGT ;  
FEC FO ;  
FGMM CFDT ;  
FCM FO ;  
FGT SNED CFTC.

UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 16 mars 2015 (BO n°2015-48)

## Préambule

### En vigueur non étendu

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;  
Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;  
Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;  
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;  
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;  
Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;  
Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;  
Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,  
les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.  
Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

## Article 1er

### En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranchés. Son champ d'intervention géographique est national.  
Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :  
- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;  
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

## Article 2

### En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en oeuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

### **Article 3** En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

#### **Article 4**

**En vigueur non étendu**

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 5**

**En vigueur non étendu**

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

#### **Article 6**

**En vigueur non étendu**

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

#### **Article 7**

**En vigueur non étendu**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

#### **Article 8**

**En vigueur non étendu**

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

### **Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord**

**En vigueur non étendu**

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).  
Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).  
Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).  
Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).  
Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

## **Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution**

### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

### **Article 2**

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.  
Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.  
Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.  
Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.  
Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.  
Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.  
L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après.  
L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.  
Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même

collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. 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.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

### **Article 8**

#### **En vigueur non étendu**

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

### **Article 9**

#### **En vigueur non étendu**

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

### **Article 10**

#### **En vigueur non étendu**

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

### **Article 11**

#### **En vigueur non 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 du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.  
La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis 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, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.  
Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

#### **Article 13**

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.  
En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.  
L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

## Textes Attachés

### **Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication a l'honneur de porter à votre connaissance qu'elle adhère ce jour à l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant constitution de l'OPCA FORCO.

En effet, l'UNSA a été reconnue représentative par arrêté du 23 juillet 2013 dans la branche des métiers de la photographie et c'est notre fédération qui en assure depuis la représentation dans le cadre des différentes instances de négociation.

Cette adhésion au FORCO est nécessaire pour pouvoir siéger à la section professionnelle paritaire de la photographie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à la présidente et au vice-président du conseil d'administration du FORCO, respectivement présidents des collèges « employeurs » et « salariés ».

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

### **Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

La FH ;

La FMB ;

La FICIME ;

L'UCV ;

La FCD ;

Le SynOpe ;

La CFP ;

La FEH ;

La FEC ;

Les CDNA ;

L'UPECAD,

La CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNIC CGT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CDS CGT ;

**Article 1er**  
En vigueur non étendu

Le présent avenant vise :

- à mettre en conformité l'accord du 23 septembre 2011 relatif à l'OPCA FORCO et les statuts de l'OPCA FORCO avec les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
- à adapter les textes susvisés afin de permettre à l'OPCA FORCO d'obtenir l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant du champ d'application dudit accord.

**Article 2**  
En vigueur non étendu

1. Le titre de l'accord du 23 septembre devient : « Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ».

2. Le préambule est ainsi modifié :

Avant le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application, ».

Après le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, ».

Après le 2e alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, ».

3. L'article 2, relatif aux missions de l'OPCA, est ainsi modifié :

Après le 2e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ; »

Après le 6e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ; ».

Au 8e alinéa, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 10e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ; ».

Après le 11e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - le cas échéant, avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en oeuvre et le suivi ; ».

L'avant-dernier tiret est supprimé.

Au dernier alinéa, après le mot « gouvernance », il est ajouté le mot « paritaire ».

4. L'article 3 relatif au conseil d'administration est modifié comme suit :

Au 1er tiret relatif à la composition du conseil d'administration, les mots « organisations syndicales représentatives des salariés » sont remplacés par les mots « organisations syndicales de salariés représentatives, ».

Au 2e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, les mots « des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés ».

Aux 3e, 4e et 5e tirets relatifs aux missions du conseil d'administration, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires ».

Au 4e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

Après le 5e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :

« - de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ; ».

5. L'article 4 relatif aux sections financières est rédigé comme suit :

« Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

6. Au 2e alinéa de l'article 5 relatif aux sections professionnelle, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

7. Dans la liste des champs conventionnels couverts par l'accord, le 7e tiret est supprimé.

**Article 3**  
En vigueur non étendu

1. L'article 10 relatif au fonctionnement des sections professionnelles est modifié comme suit :

Dans le titre, les mots « sections paritaires professionnelles » sont remplacés par les mots « sections professionnelles paritaires ».

A chaque occurrence, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires » et après les mots « section professionnelle » il est ajouté le mot « paritaire ».

Au 2e alinéa, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».

Le 3e alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. »

Au 5e tiret, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».

2. A la fin de l'article 11 relatif aux dépenses et ressources il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :

« Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et



de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci. »

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

#### **Annexe**

En vigueur non étendu

##### Annexe I

(Version consolidée de l'accord du 23 septembre 2011 relatif au FORCO)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution  
Préambule

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;

Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;

Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,

les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches.

Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;

- des branches professionnelles du commerce et de la distribution, dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;

- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;

- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;

- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;

- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;

- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au

regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
  - de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
  - d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
  - d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
  - d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
  - de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
  - de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
  - le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en oeuvre et le suivi ;
  - de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
  - plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.
- En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

### **Article 3**

#### **En vigueur non étendu**

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

### **Article 4**

#### **En vigueur non étendu**

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 5**

#### **En vigueur non étendu**

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

### Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

### Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

### Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FH ;  
FMB ;  
FICIME ;  
SYNALAM ;  
UCV ;  
Saint-Eloi ;  
UDO ;  
FPS ;  
FCD ;  
FNOF ;  
SYNOPE ;  
SNVAD ;  
HBJO ;  
FEDEREC ;  
SNCC ;  
CFP ;  
SNADOM ;  
FEH ;  
CDNA.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNIC CGT ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
CDS CGT ;  
FEC FO ;  
FGMM CFDT ;  
FCM FO ;  
FGT SNED CFTC.

En vigueur non étendu

## Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

**En vigueur non étendu**

## Annexe II

(Version consolidée des statuts du FORCO)

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

### **Article 1er**

**En vigueur non étendu**

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

### **Article 2**

**En vigueur non étendu**

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

### **Article 3**

**En vigueur non étendu**

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

### **Article 4**

**En vigueur non étendu**

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

### **Article 5**

**En vigueur non étendu**

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

**Article 6**  
En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011. Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir. Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet. Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau. Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

**Article 7**  
En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration. L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège. Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise. Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. 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. Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs. A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

**Article 8**  
En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président. Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège. Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu. Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration. Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein. Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

**Article 9**  
En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées. La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation. Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

**Article 10**  
En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;

- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;  
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

#### **Article 11**

En vigueur non 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 du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis 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, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

#### **Article 13**

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 27/03/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

## Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.



# 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

## **Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste**

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

## **Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :**

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

**Attention** : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

**La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.**

## 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

*Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail*

**La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.**

### 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.**

## 4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

### **La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

### **La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :**

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

### **La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :**

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

*Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.*

**La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.**

## 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

**La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque :** la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

*Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail*

**La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.**

## 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

**Applications :** l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

*Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.**

## 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

**Rupture conventionnelle** : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

**Un montant minimum** : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

**Calcul du montant de l'indemnité** : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit :  $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$  euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

**La réponse est** : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

## 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

**A savoir :** la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.



## 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

**Les jours fériés :** le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

**Rémunération du travail les jours fériés :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

**A savoir :** cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

**Exception :** majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

*Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail*

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

## 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

**Le licenciement du salarié fondé sur ses retards** : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

**Les autres sanctions possibles** : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

*Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.*

**La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.**

## **Comment lire efficacement sa convention collective**

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

# 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

## a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

**Textes de loi :** articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

**Texte de loi :** article L. 2221-2 du Code du travail

## b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

## c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

**Texte de loi :** article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

## 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

### a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

**Texte de loi :** *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

#### **La position des juges :**

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

**Texte de loi :** *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

### b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

**Texte de loi :** *article R. 2262-1 du Code du travail*

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159*

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016*

### c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

**Textes de loi :** articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.*

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.*

**A savoir :** Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

**La position des juges :**

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

#### **d. Les mentions du contrat de travail**

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

**La position des juges :**

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.*

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

**La position des juges :**

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949*

**A savoir :** la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

#### **e. L'affichage dans l'entreprise**

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

**Cet avis doit comporter :**

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

**A savoir :** un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

**Textes de loi :** articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

**La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515*

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

*Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.*

#### **f. La mise à disposition des représentants du personnel**

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

**A savoir :** si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

**Texte de loi :** *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

#### **g. L'information auprès de l'inspecteur du travail**

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

**Texte de loi :** *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

**A noter :** il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

### 3. Comment s'applique une convention collective ?

#### a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous.

Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

**Attention :** un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

#### b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

##### Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

**Texte de loi :** *article L. 2252-1 du Code du travail*

##### Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

**Textes de loi :** *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

##### **La position des juges :**

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

*Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.*

##### Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

**Texte de loi :** *article L. 2232-35 du Code du travail.*

#### c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :



- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

**Texte de loi :** *article L.2254-1 du Code du Travail*

**La position des juges :**

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.*

**A savoir :** les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.*

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

**La position des juges :**

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.*

**A noter :** si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

**d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral**

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.*

**e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?**

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
<b>La convention collective par rapport à la loi</b>	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
<b>La convention collective par rapport à une autre convention collective</b>	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
<b>La convention collective par rapport au contrat de travail</b>	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
<b>Convention collective</b>	8 €	0,20 % x 12 mois
<b>Contrat de travail ou loi</b>	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  $(12 \text{ mois})$  avec  $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$  pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi  $(13 \text{ mois})$ . 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 :

<b>Préambule</b>	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
<b>Clauses générales</b>	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 : <ul style="list-style-type: none"><li>- Droit syndical</li><li>- Embauche (période d'essai)</li><li>- Egalité des rémunérations hommes/femmes</li><li>- Temps de travail</li><li>- Licenciement (indemnités, préavis)</li></ul>
<b>Annexes</b>	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
<b>Accords et avenants</b>	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 : 978-2-7597-2638-7